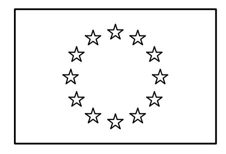


EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 16.2.2012
COM(2012) 55 final

WEISSBUCH

Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SWD(2012) 7 final}
{SWD(2012) 8 final}

WEISSBUCH

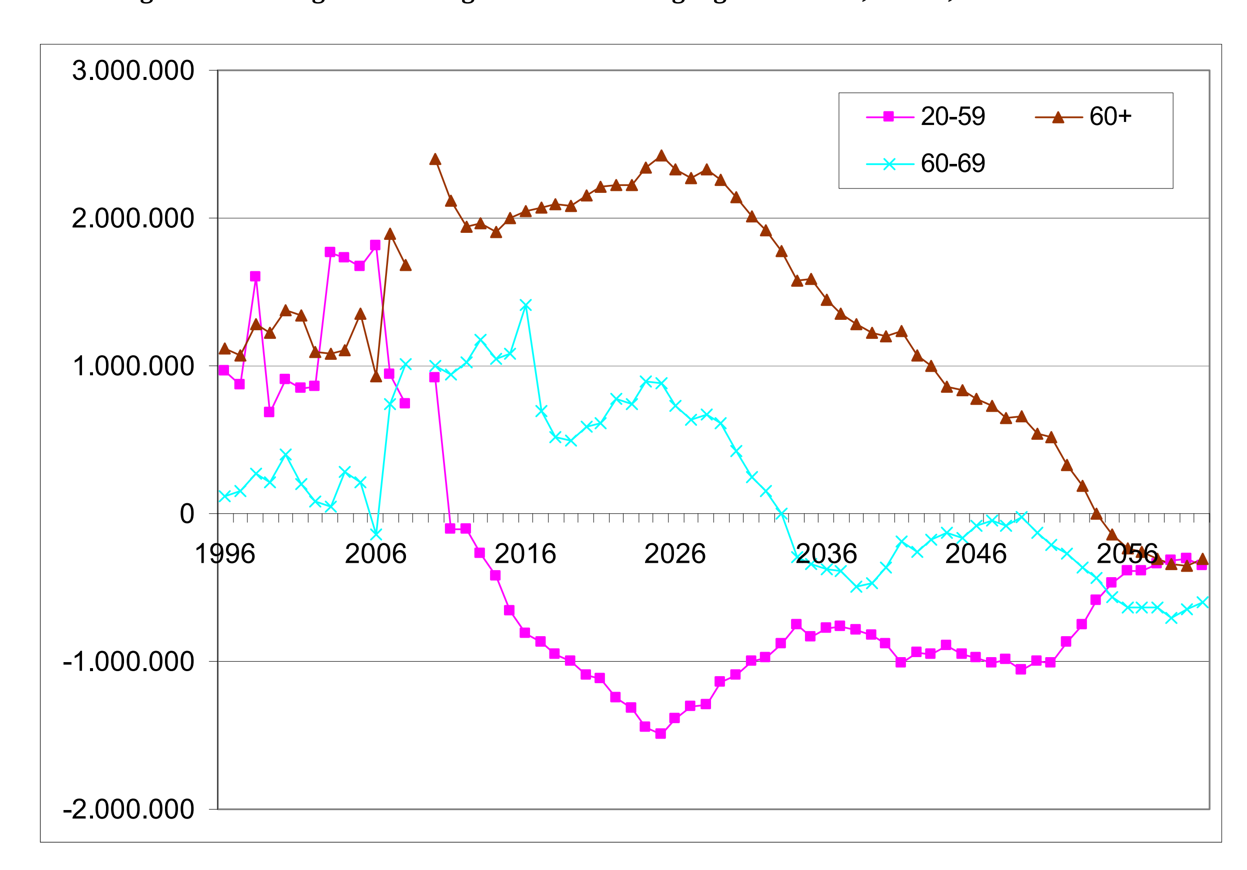
Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten

(Text von Bedeutung für den EWR)

1. EINLEITUNG

Die Bevölkerungsalterung bedeutet eine große Herausforderung für die Renten- und Pensionssysteme in allen Mitgliedstaaten. Wenn Frauen und Männer angesichts der gestiegenen Lebenserwartung nicht auch länger im Berufsleben bleiben und mehr für ihren Ruhestand ansparen, können keine Renten und Pensionen in angemessener Höhe garantiert werden, da die erforderliche Erhöhung der Ausgaben auf Dauer nicht finanzierbar wäre. Laut Prognose ist bis 2060 mit einer Erhöhung der Lebenserwartung von 7,9 Jahren für Männer und 6,5 Jahren für Frauen gegenüber 2010 zu rechnen. Und das Problem stellt sich nicht erst in ferner Zukunft, sondern jetzt: Die Babyboom-Generation geht in den Ruhestand und Europas Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beginnt zu schrumpfen. Die Bevölkerungsgruppe 60+ wächst jährlich um rund zwei Millionen Menschen, das sind fast doppelt so viele wie in den späten 1990er und frühen 2000er Jahren. Im Gegensatz dazu wird in den nächsten Jahrzehnten die Zahl der Personen im besten Erwerbsalter (20-59 Jahre) jedes Jahr sinken (Abbildung 1).

Abbildung 1 Bevölkerungsentwicklung auf Basis des vergangenen Jahres, EU-27, 1996-2061



Quelle: Europop 2010 und demo_pjangroup.

Eine höhere Lebenserwartung in Kombination mit dem Wechsel der Babyboom-Generation vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird weitreichende wirtschaftliche und budgetäre Konsequenzen in der EU haben, da das Potenzial für Wirtschaftswachstum sinkt und der Druck auf die öffentlichen Finanzen steigt.

Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise verschlechtert diese Aussichten noch weiter. Geringes Wirtschaftswachstum, Budgetdefizite und Schuldenlasten, instabile Finanzlage und geringe Beschäftigung haben es für alle Renten- und Pensionssysteme schwieriger gemacht, ihre Renten- und Pensionsversprechen einzuhalten. Sinkende Beschäftigungszahlen und damit geringere Pensions- bzw. Rentenbeiträge wirken sich nachteilig auf umlagefinanzierte Systeme aus. Kapitalgedeckte Systeme kämpfen mit sinkenden Vermögenswerten und geringeren Erträgen.

Daher sind dringender denn je umfassende Strategien zur Anpassung der Pensions- und Rentensysteme an die veränderten wirtschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen erforderlich. Die Herausforderungen sind zwar massiv, können aber mit der richtigen Politik bewältigt werden. Reformen der Pensions- und Rentensysteme sowie der Ruhestandspraxis sind ein entscheidender Faktor für bessere Wachstumsaussichten in Europa, und in einigen Ländern sind sie dringend notwendig, um im Rahmen der aktuellen Maßnahmen das Vertrauen in die Staatsfinanzen wieder herzustellen.

Die Mitgliedstaaten sind immer enger wirtschaftlich und gesellschaftlich miteinander verflochten, weshalb die Auswirkungen des Erfolgs oder Misserfolgs der nationalen Pensions- bzw. Rentenpolitik und -reformen zunehmend auch jenseits der nationalen Grenzen, vor allem innerhalb der Wirtschafts- und Währungsunion, spürbar werden. Renten und Pensionen entwickeln sich in der EU zunehmend zu einem Thema von gemeinsamem Interesse. Das liegt daran, dass sie für den sozialen und wirtschaftlichen Erfolg Europas von zentraler Bedeutung sind, und dass das Risiko grenzüberschreitender Auswirkungen der jeweiligen nationalen Renten- und Pensionspolitik gestiegen ist. Das reibungslose Funktionieren der Wirtschafts- und Währungsunion hängt ganz entscheidend vom Erfolg der Pensions- und Rentenreformen in den Mitgliedstaaten ab. Der Erfolg dieser Reformen wird auch mit den Ausschlag geben, ob die EU zwei der fünf Ziele der Strategie Europa 2020 erreichen kann – Anhebung der Beschäftigungsquote auf 75 % und Verringerung der Zahl der armutsgefährdeten Personen um mindestens 20 Millionen.

Im Weißbuch werden Überlegungen zu den gemeinsamen Anliegen im Hinblick auf die Problematik unserer Pensions- und Rentensysteme angestellt und es wird eine Agenda für langfristig angemessene und finanzierbare Pensionen und Renten skizziert, die die Schaffung der Rahmenbedingungen für eine lebenslange hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern sowie verbesserte Möglichkeiten einer sicheren Zusatz-Altersvorsorge vorsieht. Es enthält Vorschläge für zukunftsorientierte politische Konzepte und Initiativen auf europäischer Ebene, mit denen die EU nationale Politikverantwortliche in ihren Bemühungen unterstützen kann, die notwendigen – vor allem die in den Jahreswachstumsberichten 2011 und 2012 hervorgehobenen und in den länderspezifischen Empfehlungen 2011 ausgeführten – Reformen in Angriff zu nehmen.

Das Weißbuch spiegelt auch die Ergebnisse der breit angelegten Konsultation wider, die mit dem Grünbuch *Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme*[1] eingeleitet wurde. Hunderte Stakeholder/innen sowie das Europäische Parlament, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen haben auf das Grünbuch geantwortet und dargelegt, welche Erwartungen sie in eine umfassende und koordinierte Behandlung von Pensions- und Rentenfragen auf EU-Ebene setzen.

2. DIE AKTUELLEN HERAUSFORDERUNGEN AN DIE ALTERSVORSORGE

Die langfristige Finanzierbarkeit und Angemessenheit der Renten- und Pensionssysteme hängt davon ab, in welchem Ausmaß sie sich auf Beiträge, Steuern und die private Vorsorge der Erwerbstätigen stützen. Finanzierungsform, Anspruchsvoraussetzungen und Arbeitsmarktbedingungen müssen so abgestimmt sein, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beiträgen und Ansprüchen, zwischen der Anzahl der aktiv beschäftigten Beitragszahler/innen und der Anzahl der im Ruhestand befindlichen Empfänger/innen erreicht werden kann.

2.1. Sicherung der finanziellen Nachhaltigkeit der Renten- und Pensionssysteme

Renten und Pensionen machen einen sehr großen und steigenden Teil der öffentlichen Ausgaben aus: Derzeit sind es durchschnittlich mehr als 10 % des BIP, bis 2060 könnte der Anteil in der EU insgesamt auf 12,5 % ansteigen.[2] Gegenwärtig liegen die Ausgaben für gesetzliche Pensionen und Renten zwischen 6 % des BIP in Irland und 15 % in Italien. Die Situation in den einzelnen Ländern ist also sehr unterschiedlich, obwohl sie vor ähnlichen demografischen Herausforderungen stehen.

In den vergangenen zehn Jahren hat es beträchtliche Fortschritte bei der Reform der Renten- und Pensionssysteme gegeben. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat ihre Systeme auf eine nachhaltigere Basis gestellt, sodass sie die bevorstehenden demografischen Veränderungen bewältigen können. Erreicht wurde dies durch Reformen mit der Zielsetzung, die Systemparameter mit langfristiger Finanzierbarkeit in Einklang zu bringen, oder durch Strukturreformen, wie die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Modelle oder die Einrichtung einer verpflichtenden kapitalgedeckten Säule.

Trotzdem sind vielfach weitere Reformen nötig. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Problematik des demografischen Wandels verschärft und weitere Schwächen mancher Renten- und Pensionssysteme klar aufgezeigt. Daher werden in vielen Mitgliedstaaten weitere ausgabenseitige Anpassungen in Kombination mit verstärkten Bemühungen, Erwerbsquote und Produktivität zu erhöhen, unvermeidlich sein. Eine glaubwürdige Fiskalstrategie muss in striktem Einklang mit dem Finanzrahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes umgesetzt werden, wobei die Nettokosten der Umsetzung einer Renten- und Pensionsreform

1 KOM(2010) 365 endgültig vom 7. Juli 2010.

2 Aktuelle Langzeitprognosen zu den öffentlichen Renten- und Pensionsausgaben werden derzeit von der Europäischen Kommission und dem Ausschuss für Wirtschaftspolitik erstellt und sollen im Rahmen des Ageing Report 2012 (Bericht zur Bevölkerungsalterung) im Mai 2012 vorgelegt werden. Die Werte beziehen sich auf erste Schätzungen. Diesen zufolge haben zusätzliche jüngste Reformen, die seit der Veröffentlichung des Ageing Report 2009 in einer Reihe von Mitgliedstaaten durchgeführt wurden, den zukünftigen Anstieg der Pensions- und Rentenausgaben erfolgreich gebremst.

entsprechend zu berücksichtigen sind. Im Zusammenhang mit der Alterungsproblematik hat der Europäische Rat in Stockholm 2001 eine dreigliedrige Strategie festgelegt: (i) Abbau der Staatsschulden, (ii) Erhöhung der Beschäftigungsquote, vor allem älterer Arbeitskräfte, und der Produktivität sowie (iii) Reform der Systeme der sozialen Sicherheit. Diese dreigliedrige Strategie wurde vor Kurzem im Kontext der Gesamtstrategie Europa 2020 erweitert und mit dem Grünbuch zu Pensionen und Renten (2010) wurde die Diskussion über einen umfassenden Ansatz für die Bereitstellung angemessener, nachhaltiger und sicherer Ruhestandseinkommen eröffnet.

2.2. Wahrung der Angemessenheit von Pensions- und Rentenleistungen

Pensionen und Renten – überwiegend aus staatlichen Systemen – stellen die wichtigste Einkommensquelle älterer Europäerinnen und Europäer dar, die einen erheblichen und steigenden Anteil an der EU-Bevölkerung (120 Millionen oder 24 %) ausmachen. Pensions- und Rentensysteme dienen in erster Linie der Sicherung eines angemessenen Ruhestandseinkommens, das älteren Menschen einen würdigen Lebensstandard und wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht; darüber hinaus erfüllen Renten und Pensionen die Funktion automatischer Stabilisatoren. Dieses Ziel wird in der EU im Großen und Ganzen erreicht, obwohl maßgebliche Lücken bestehen bleiben. Das Einkommen von Menschen über 65 beträgt fast 94 % des Durchschnittseinkommens der Gesamtbevölkerung[3] und trotzdem liegen rund 22 % der Frauen über 75 Jahre unter der Armutsgefährdungsgrenze[4].

Die jüngsten staatlichen Pensions- und Rentenreformen haben tendenziell versucht den Armutsschutz zu verbessern oder beizubehalten, trotzdem wir das Ergebnis der meisten dieser Reformen eine in Zukunft geringere Ersatzrate (Rente bzw. Pension bezogen auf das frühere Einkommen) sein (Abbildung 2).

[3] Eurostat, EU-SILC-Daten für 2009. Medianäquivalenzeinkommen von Personen der Altersgruppe 65+ in Prozent des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung in den EU-27. Die Höhe variiert je nach Mitgliedstaat zwischen rund 70 % und knapp über 100 %.

[4] Eurostat, EU-SILC-Daten für 2009.

Abbildung 2: Projizierte Veränderung der Ersatzraten gesetzlicher und zusätzlicher Renten- und Pensionssysteme zwischen 2008 und 2048 (in Prozentpunkten)

25
15
5
-5
-15
-25
-35

PT SE PL FR IT CZ DK EL DE FI MT HU SK LV BE LT LU NL AT IE ES UK EE CY BG SI RO

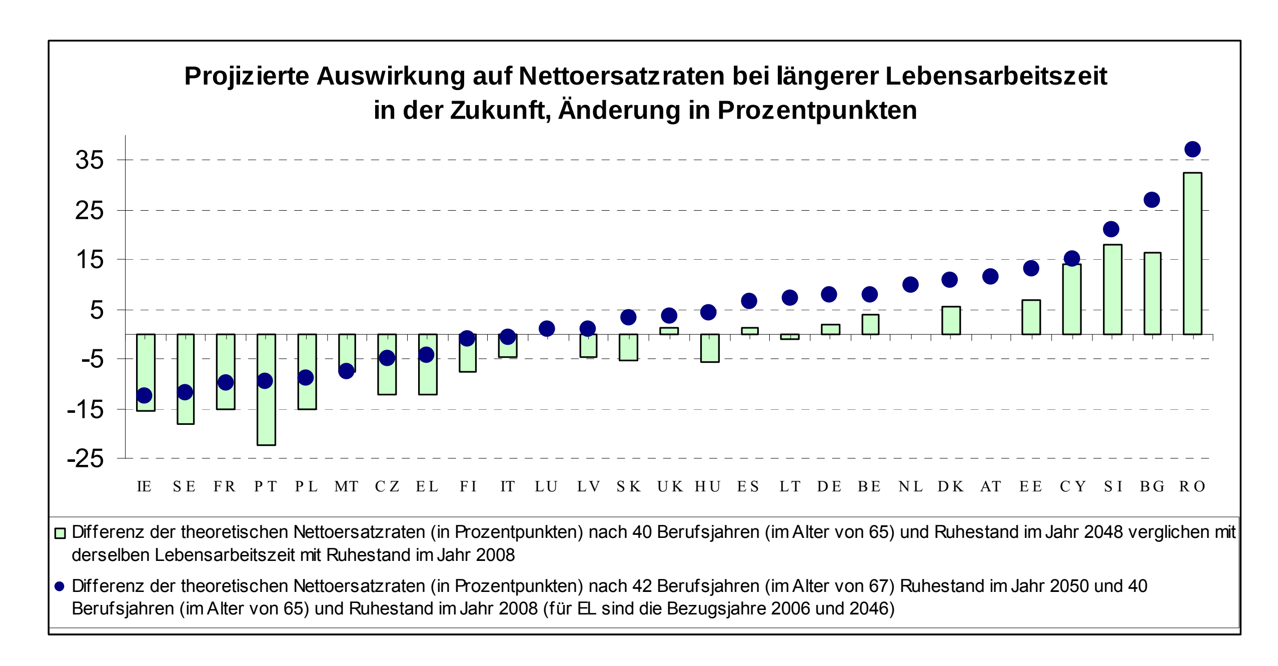
Änderung der Nettoersatzraten zwischen 2008-2048 für alle gesetzlichen Renten- und Pensionssysteme (Änderung in Prozentpunkten)

Änderung der Nettoersatzraten zwischen 2008-2048 für betriebliche und andere Zusatz-Vorsorgesysteme (Änderung in Prozentpunkten)

Quelle: Untersuchung der Untergruppe Indikatoren (ISG) des Ausschusses für Sozialschutz zu den theoretischen Ersatzraten 2008-2048.

Diese erwartete geringere Ersatzrate beruht jedoch auf der Annahme, dass sich das Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalter nicht ändert. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnte helfen, in der Zukunft Ersatzraten in derselben Höhe oder sogar darüber zu gewährleisten. Abbildung 3 illustriert diesen Effekt. Verglichen werden die Bruttoersatzraten für Personen, die derzeit nach 40 Berufsjahren im Alter von 65 Jahren in Rente oder Pension gehen, mit Ersatzraten für Personen, die zukünftig später in den Ruhestand wechseln (mit 67 Jahren, nach 42 Berufsjahren, wobei alle anderen Parameter gleich bleiben) (Abbildung 3).

Abbildung 3: Projizierte Auswirkung der verlängerten Lebensarbeitszeit auf die Ersatzraten zwischen 2008 und 2048



Quelle: ISG Untersuchung zu den theoretischen Ersatzraten 2008-2048.

Daneben kann auch die Zusatz-Altersvorsorge eine angemessene zukünftige Ersatzrate sichern helfen.[5] Einige Länder haben Maßnahmen eingeführt, um ihre gesetzlichen, umlagefinanzierten Systeme durch private kapitalgedeckte Systeme zu ergänzen. Trotzdem gibt es in viele Mitgliedstaaten noch großen Spielraum für den weiteren Ausbau der Angebote für die Zusatz-Altersvorsorge. Dazu wären allerdings kapitalgedeckte private Renten- und Pensionsmodelle erforderlich, die sicherer und kostengünstiger sind und sich leichter mit flexiblen Arbeitsmärkten und Mobilität vereinbaren lassen.

Die Krise hat jedoch deutlich gezeigt, dass die kapitalgedeckten Pensions- und Rentensysteme in einigen Ländern dahingehend verbessert werden müssen, dass sie Risiken abschwächen und Krisen auffangen können. Und auch die Rezession samt nachfolgender Verschlechterung der öffentlichen Finanzen hat Schwächen in Struktur und Aufbau gesetzlicher kapitalgedeckter Renten- und Pensionssysteme in verschiedenen Mitgliedstaaten offenbart.

2.3. Anhebung der Erwerbsquote von Frauen und älteren Arbeitskräften

Die Alterungsproblematik wird häufig anhand der Verdoppelung der Alterslastquote (Verhältnis der Bevölkerung 65+ zur Bevölkerung 15-64) von 26 % im Jahr 2010 auf 50 % im Jahr 2050 aufgezeigt. Der springende Punkt ist jedoch die wirtschaftliche Abhängigkeitsrate, die wie folgt definiert ist: *Arbeitslose und Personen im Ruhestand als Prozentsatz der Erwerbstätigen*. Wenn Europa das Beschäftigungsziel der Strategie Europa 2020 – eine Erwerbsquote von 75 % in der Altersgruppe der 20-64-Jährigen – erreicht

[5] Zusatz-Altervorsorge umfasst Betriebspensionen und –renten sowie Privatpensionen und -renten, Lebensversicherungen und andere Formen der Akkumulation von Vermögenswerten, die zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards im Ruhestand genutzt werden können. Zusätzlich dazu gibt es Instrumente (z. B. umgekehrte Hypotheken), mit denen Menschen Vermögenswerte (meist ihr Haus oder ihre Wohnung) in ein zusätzliches Ruhestandseinkommen umwandeln können.

und im Zeitraum 2020-2050 weitere Fortschritte erzielt werden, steigt die ökonomische Abhängigkeitsquote von derzeit 65 % auf lediglich 79 % im Jahr 2050.[6]

Viele Länder haben beträchtlichen Spielraum bei der Verbesserung der zukünftigen Angemessenheit und Nachhaltigkeit ihrer Pensions- und Rentensysteme, indem sie die Erwerbsquote steigern, und das nicht nur in der Gruppe der Älteren, sondern auch in Gruppen mit geringeren Erwerbsquoten wie Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie junge Menschen. Wenn sie das EU-Beschäftigungsziel erreichen oder zu den Ländern mit den besten Werten aufschließen, könnten sie die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf die BIP-Belastung durch Pensionen und Renten fast neutralisieren.

Die Vorsorgesysteme beeinflussen die Pensionierungs- bzw. Verrentungsmuster und somit auch das Angebot an Arbeitskräften und die ökonomische Abhängigkeitsquote. Schlüsselparameter sind das vorzeitige und das Regelpensions- bzw. -rentenalter. Derzeit verbringen die Menschen rund ein Drittel ihres Erwachsenenlebens im Ruhestand; bei unveränderter Politik würde dieser Anteil entsprechend dem zukünftigen Anstieg der Lebenserwartung zunehmen. Zudem führten im Jahr 2010 Möglichkeiten für einen frühen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt zu Erwerbsquoten von unter 50 % bei älteren Arbeitskräften (55-64) in der EU. Diese EU-aggregierte Zahl überdeckt große Unterschiede in den einzelnen Mitgliedstaaten, für die der Wert zwischen 30,2% in Malta und 70,5% in Schweden liegt (siehe Abbildung 4). Außerdem ist die Erwerbsquote älterer Frauen (38,6%) deutlich geringer als jene von Männern (54,6%).

Der Trend der letzten Jahrzehnte zum vorzeitigen Ruhestand wurde jedoch umgekehrt. Die Erwerbsquote der Altersgruppe 55-64 ist in den EU-27 von 37,7% im Jahr 2001 auf 46,3 % im Jahr 2010 gestiegen. Darüber hinaus könnten in den Mitgliedstaaten bereits verabschiedete Renten- und Pensionsreformen, die jedoch häufig erst schrittweise eingeführt werden, die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte noch deutlich erhöhen. Trotzdem muss noch mehr getan werden. Die Erwerbsquote der Altersgruppe kurz vor dem Ruhestandsalter ist noch immer zu niedrig und die Fortschritte sind zu gering. Ein festgelegtes Ruhestandsalter bei gleichzeitig unkomplizierten Optionen für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt wird das Ungleichgewicht zwischen Erwerbsjahren und Ruhestandsjahren vergrößern. Um das Wirtschaftswachstum anzukurbeln und ein solides Fundament für langfristig finanzierbare und angemessene Pensionen zu schaffen, müssen die Reformen der Pensions- und Rentensysteme die Erwerbsbeteiligung erhöhen.

Der Erfolg von Reformen, die auf die Erhöhung des Renten- bzw. Pensionsalters abzielen (darunter das Auslaufen-Lassen von Optionen für den vorzeitigen Ruhestand), setzt jedoch bessere Chancen für ältere Frauen und Männer für den Verbleib am Arbeitsmarkt voraus. Dazu zählen Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation, Förderung des lebenslangen Lernens, kostenwirksame Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben, Maßnahmen zur Förderung des gesunden Alterns sowie gegen geschlechterspezifische Ungleichheiten und Altersdiskriminierung. Zudem hängt die

[6] Die Berechnung stützt sich auf den Abhängigkeitsquoten-Rechner des Österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Wien. Die ökonomische Abhängigkeitsquote ist definiert als die Anzahl der Arbeitslosen und der Personen im Ruhestand (einschließlich vorzeitiger Ruhestand und Behinderung) in Relation zur Anzahl der Erwerbstätigen. Wichtigste Annahme für 2050: Anstieg der Erwerbsquote in der Altersgruppe der 20-64-Jährigen auf 79,6 % (dieses Beschäftigungsniveau erreichten die drei leistungsstärksten Länder – SE, DK, NL – im Jahr 2008). Daten: Arbeitskräfteerhebung, Ageing Report 2009, Europop 08.

politische Akzeptanz derartiger Reformen davon ab, ob die Bevölkerung sie für fair hält. Es muss also die Tatsache berücksichtigt werden, dass die Fähigkeit zu arbeiten – und Arbeit zu finden – individuell sehr verschieden ist und dass Arbeitskräfte, die schon früh ins Berufsleben eingestiegen sind, mit 60 oder 65 Jahren meist eine geringere Lebenserwartung haben und einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen.

Abbildung 4: Erwerbsquoten für ältere Arbeitskräfte (55-64) in den EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2010

Quelle: ESTAT

2.4. Rolle der Mitgliedstaaten und der EU im Renten- und Pensionenkontext

Die oberste Verantwortung für die gemäß den jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechende Gestaltung der Renten- und Pensionssysteme liegt bei den Mitgliedstaaten. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verpflichtet die EU jedoch, die Tätigkeiten der Mitgliedstaaten im Bereich des Sozialschutzes zu unterstützen und zu ergänzen (Artikel 153) und bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik einen angemessen Sozialschutz zu berücksichtigen (Artikel 9).

Viele Kompetenzen und politischen Initiativen der EU wirken sich auf die nationalen Pensions- und Rentensysteme sowie die entsprechende nationale Politik aus. Bisher hat die EU typische Fragestellungen zu Pensionen und Renten eher fragmentarisch behandelt, z. B.

wie Hindernisse in Bezug auf die Personenfreizügigkeit abgebaut werden, unter welchen Bedingungen private Anbieter/innen im Bereich der Altersvorsorge den Binnenmarkt nutzen, wie die Gleichstellung der Geschlechter gefördert und Diskriminierung bekämpft werden können und wie die langfristige Finanzierbarkeit begleitend kontrolliert werden kann. Angesichts der Größenordnung und der eng miteinander verbundenen makroökonomischen, sozial- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen im Zusammenhang mit Renten und Pensionen ist ein ganzheitlicherer Ansatz notwendig.

Die EU verfügt über eine breite Palette von Politikinstrumenten zur Unterstützung der Mitgliedstaaten, damit diese Renten und Pensionen in angemessener Höhe und auf langfristig finanzierbarer Basis erreichen. Im Grünbuch zu Pensionen und Renten (2010) hat die Kommission darauf hingewiesen, dass Renten- und Pensionsfragen ganzheitlich betrachtet und Synergieeffekte zwischen allen Politikbereichen optimiert werden müssen. Die Strategie Europa 2020 und die Stärkung der wirtschaftspolitischen Steuerung auf europäischer Ebene bieten einen solideren Rahmen für die kritische Überprüfung der Renten- und Pensionssysteme. Damit wird anerkannt, dass Renten und Pensionen, die eine zentrale Rolle für den Lebensunterhalt vieler EU-Bürgerinnen und -Bürger spielen, auch einer der größten öffentlichen Ausgabenposten und daher eine Frage von gemeinsamem Interesse für die Mitgliedstaaten sind. Neben der engen Zusammenarbeit mit den Regierungen der Mitgliedstaaten (insbesondere im Ausschuss für Sozialschutz, im Ausschuss für Wirtschaftspolitik und im Beschäftigungsausschuss) gilt es auch, andere nichtstaatliche Stakeholder in die Diskussion über die Frage einzubinden, wie angemessene, langfristig finanzierbare und sichere Renten und Pensionen erreicht werden können.

Mit dem Weißbuch werden die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten nicht angetastet. Es geht darum, die Politikinstrumente der EU so anzupassen, dass sie die Renten- und Pensionsreformbemühungen in den Mitgliedstaaten besser unterstützen. Im Weißbuch werden eine Reihe sich gegenseitig verstärkender Initiativen vorgeschlagen, die von Rechtsvorschriften über finanzielle Anreize bis zur Koordinierung der Politik und zum Monitoring der Fortschritte bei gemeinsamen Zielen innerhalb des integrierten und umfassenden Rahmens der Strategie Europa 2020 reichen.

3. DIE NOTWENDIGKEIT VON PENSIONS- UND RENTENREFORMEN

Die Herausforderung für die Renten- und Pensionspolitik besteht in der Einrichtung eines langfristig finanzierbaren Systems, das dem eigentlichen Zweck derartiger Systeme gerecht wird, nämlich Ruhestandseinkommen in angemessener Höhe zu bieten und älteren Menschen einen würdigen Lebensstandard sowie finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen.

In ihren Jahreswachstumsberichten 2011[7] und 2012[8] hat die Kommission Eckpunkte für Renten- und Pensionsreformen herausgearbeitet, die zu einer wachstumsfreundlichen Konsolidierung der Finanzen beitragen sowie angemessene und langfristig finanzierbare Renten und Pensionen sichern sollen. In den Jahreswachstumsberichten wurde betont, dass zur Erreichung dieser Ziele ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Ruhestandsjahren erreicht und die Zusatz-Altersvorsorge gefördert werden müssen. Im Detail empfahl die Kommission:

---

7 KOM(2011) 11 endgültig vom 12.1.2011.
8 KOM(2011) 815 endgültig vom 23.11.2011.

(a) das Ruhestandsalter an die gestiegene Lebenserwartung zu koppeln;

(b) den Zugang zu Frühpensions- bzw. -rentensystemen und anderen frühzeitigen Ausstiegsmöglichkeiten einzuschränken;

(c) die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch besseren Zugang zu lebenslangem Lernen, Anpassung der Arbeitsplätze an eine Belegschaft mit höherer Diversität, Ausbau von Beschäftigungschancen für ältere Arbeitskräfte und Unterstützung des aktiven und gesunden Alterns zu fördern;

(d) das Ruhestandsalter für Frauen und Männer anzugleichen und

(e) den Ausbau der Zusatz-Altersvorsorge zu fördern, um das Ruhestandseinkommen zu erhöhen.

Wenn es gelingt, Renten- und Pensionsreformen gemäß diesen Vorgaben umzusetzen, ist das ein Beitrag zu langfristig finanzierbaren Pensions- und Rentensystemen, was wiederum den Mitgliedstaaten hilft, ihren Bürgerinnen und Bürgern in einem deutlich ungünstigeren demografischen Kontext ein angemessenes Alterseinkommen zu bieten.

In mehreren Ländern wurden signifikante Fortschritte bei der Reform der sozialen Sicherheit entsprechend den Empfehlungen in den Jahreswachstumsberichten erreicht (zuletzt in CZ, EL, ES und IT; jüngste Renten- und Pensionsreformen siehe Anhang 3). Trotzdem ist mehr politisches Handeln gefragt, und zwar jetzt. Die notwendigen Elemente für erfolgreiche Reformen im Sinne der Jahreswachstumsberichte werden im Folgenden skizziert.

3.1. Berufsjahre und Ruhestandsjahre in einem ausgewogenen Verhältnis

3.1.1. Koppelung des Ruhestandsalters an die steigende Lebenserwartung

Die im Juli 2011 angenommenen länderspezifischen Empfehlungen zu Renten und Pensionen konzentrieren sich stark auf die Notwendigkeit, ältere Arbeitskräfte länger am Arbeitsmarkt zu halten, vor allem dadurch, dass das Ruhestandsalter angehoben und an die steigende Lebenserwartung gebunden wird. Zunächst würde ein höheres tatsächliches Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalter die bereits gestiegene Lebenserwartung teilweise kompensieren, die bei der Renten- und Pensionsberechnung nicht einkalkuliert wird. Die Koppelung des Ruhestandsalters an die Lebenserwartung könnte helfen, ein ausgewogenes Verhältnis von Berufsjahren zu Ruhestandsjahren zu stabilisieren. Dies ist von zentraler Bedeutung für die langfristige Finanzierbarkeit. Simulationen im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes (2009) der Kommission legen nahe, dass eine Anhebung des Ruhestandsalters entsprechend der zukünftig höheren Lebenserwartung Budgeteinsparungen von mehr als der Hälfte des projizierten Anstiegs bei den Pensionsausgaben in den nächsten 50 Jahren[9] bewirken könnte.

[9] Schätzungen zeigen, dass bis 2060 der Anteil der öffentlichen Pensions- und Rentenausgaben am BIP in der EU insgesamt um rund 1,75 Prozentpunkte geringer wäre als beim Ausgangsszenario, für das ein projizierter Anstieg des BIP-Anteils der öffentlichen Renten- und Pensionsausgaben von 2,4 Prozentpunkten errechnet wurde. Daher würde eine Anhebung des Ruhestandsalters und des tatsächlichen Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalters in der Form, dass sie automatisch an eine zukünftige höhere Lebenserwartung angepasst erfolgt, erheblich zu Fortschritten bei der langfristigen Finanzierbarkeit beitragen. Europäische Kommission und Ausschuss für Wirtschaftspolitik (2009) „2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-

Einige Mitgliedstaaten versuchen, ein späteres Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalter zu erreichen, indem sie die Anzahl der für eine Vollpension bzw. -rente erforderlichen Beitragsjahre erhöhen, oder ihn an die höhere Lebenserwartung koppeln (z. B. CZ, EL, FR, IT). Andere Länder koppeln die Höhe der Ruhestandsleistungen an den Anstieg der Lebenserwartung (z. B. PT), während einige wenige die Leistungshöhe an die finanzielle Ausgewogenheit des Renten- bzw. Pensionssystems knüpfen (z. B. DE, SE), die wiederum von demografischen Veränderungen und Steigerungen bei der Lebenserwartung abhängen wird. Die meisten Mitgliedstaaten bieten verschiedene Möglichkeiten, durch den längeren Verbleib im Berufsleben eine höhere Pension oder Rente zu erwerben. So können die Menschen den gesunkenen Wert der Rente bzw. Pension zu einem bestimmten Ruhestandsalter ausgleichen und nach wie vor eine Pension bzw. Rente in angemessener Höhe beziehen.

Bei der Anhebung des tatsächlichen Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalters geht es nicht darum, die Interessen der Jungen gegen die der Alten auszuspielen, sondern um das richtige Verhältnis zwischen beiden. Wenn die Menschen ein paar der durch die gestiegene Lebenserwartung gewonnenen Jahre weiter im Berufsleben bleiben, bedeutet das nicht, dass ältere Menschen – zum Nutzen der jungen – um ihren wohlverdienten Ruhestand gebracht werden. Es bedeutet auch nicht, dass ältere Arbeitskräfte Jobs besetzt halten, die sonst für jüngere zur Verfügung stünden. Die Mitgliedstaaten mit der höchsten Erwerbsquote für ältere Arbeitskräfte verzeichnen zum Teil auch die niedrigsten Quoten bei der Jugendarbeitslosigkeit. Langfristig ist die Anzahl der Arbeitsplätze keine feste Größe, sondern hängt vor allem vom Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ab, was wiederum ein wichtiger Wachstumsmotor ist. Die gestiegene Verfügbarkeit erfahrener, älterer Arbeitskräfte wird das Wachstumspotenzial Europas erhöhen und dadurch mehr Chancen und bessere Lebensbedingungen für Junge und Alte schaffen. Bessere Chancen für Menschen jeden Alters lautet auch das Ziel des Europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen 2012.

3.1.2. Einschränkung des Zugangs zu vorzeitigem Ruhestand

Bei Renten- und Pensionsreformen, die die Menschen länger am Arbeitsmarkt halten sollen, ist auch darauf zu achten, dass nicht gerechtfertigte Möglichkeiten eines vorzeitigen Ruhestandes, die für alle Beschäftigten oder nur für bestimmte Berufe gelten können, abgeschafft werden.

In manchen Mitgliedstaaten erlaubt das staatliche Renten- bzw. Pensionssystem den Menschen mit vollen Beitragszeiten, vor dem Regelalter in den Ruhestand zu treten (z. B. AT, BE und LU). Renten- und Pensionsreformen sollten also nicht nur auf die Anhebung des Ruhestandsalters abstellen, sondern, wo relevant, auf die Anzahl der Beitragsjahre, die wiederum an die steigende Lebenserwartung angepasst sein muss. Bei Berücksichtigung der Beitragszeiten (selbst dann, wenn die Anzahl der vorgeschriebenen Jahre entsprechend der Lebenserwartung erhöht wird) können Renten- und Pensionssysteme fair gegenüber Menschen sein, die schon früh ins Berufsleben eingestiegen sind (meist ungelernte Arbeitskräfte mit häufig geringerer Lebenserwartung und schlechterer Gesundheit).

2060)“, European Economy, No 2 und Europäische Kommission (2009), „2009 Sustainability Report“, European Economy, No 9.

Die Mitgliedstaaten reformieren ihre Systeme für den vorzeitigen Ruhestand in unterschiedlicher Weise. Arbeitgeber/innen können verpflichtet werden, alle oder zumindest einen erheblichen Teil der Kosten für vorzeitige Ruhestandsleistungen zu übernehmen. Arbeitskräften in besonders anstrengenden oder gefährlichen Berufen können Alternativen zum vorzeitigen Ruhestand angeboten werden, z. B. Arbeitsplatzmobilität. In einigen Mitgliedstaaten werden die Anspruchsvoraussetzungen verschärft – zum Beispiel durch das Hinaufsetzen des Anspruchsalters. Einige Länder senken auch entweder die Höhe der Leistungen, die von Sondersystemen erbracht werden, oder schaffen diese Systeme ganz ab. Wann immer vorzeitige Ruhestandsoptionen abgebaut werden, ist es wichtig dafür zu sorgen, dass die betroffenen Personen länger arbeiten oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechende Einkommenssicherheit genießen können.

3.1.3. Förderung einer längeren Lebensarbeitszeit

Wenn man vorzeitige Ruhestandssysteme auslaufen lässt und das Pensions- bzw. Rentenalter anhebt, sind in den Bereichen Gesundheit, Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung Begleitmaßnahmen notwendig, damit die Menschen auch in der Lage sind, länger am Arbeitsmarkt zu bleiben. Fehlen diese Begleitmaßnahmen, könnte die Wirkung auf die öffentlichen Finanzen deutlich weniger positiv ausfallen, wenn nämlich eine Reform des Ruhestandsalters dazu führt, dass eine steigende Zahl von Personen auf andere Arten von Leistungen angewiesen ist (z. B. Arbeitslosen-, Invaliditätsleistungen, Sozialhilfe). Andrerseits könnten sich für die öffentlichen Finanzen auch Einsparungen ergeben, wenn ältere Arbeitskräfte nicht in der Lage sind, bis zum Regelalter erwerbstätig zu bleiben, und deshalb ein geringeres Ruhestandseinkommen beziehen. Dies würde jedoch das Altersarmutsrisiko erhöhen.

Ein ehrlicher Dialog in den Mitgliedstaaten, an dem staatliche Stellen, Sozialpartner und andere Stakeholder/innen teilnehmen, um Konsens über eine Politik zu erzielen, mit der eine längere Lebensarbeitszeit ermöglicht und gleichzeitig auch Solidarität mit jenen gewährleistet wird, die dazu nicht in der Lage sind, wird die Voraussetzung für die Sicherung angemessener und nachhaltiger Renten und Pensionen in der Zukunft sein. Es wird auch wichtig sein zu erklären, dass bei steigender Lebenserwartung ein längeres Erwerbsleben nicht bedeutet, dass die Menschen weniger Ruhestandjahre genießen werden.

Ein wichtiger Faktor ist auch der Gesundheitszustand der Menschen, die kurz vor dem Ruhestandsalter stehen, denn davon hängt die Fähigkeit und Bereitschaft der Menschen für einen weiteren Verbleib im Berufsleben ab, mit entsprechenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Investitionen in die Gesundheitsvorsorge, die Förderung gesunden und aktiven Alterns und kostengünstigere Gesundheitssysteme sind wichtig, um die Arbeitskräfte gesund und produktiv zu erhalten sowie die Anzahl jener zu maximieren, die länger im Berufsleben bleiben können. Dies wird wiederum dazu beitragen, die krankheitsbedingte vorzeitige Verrentung bzw. Pensionierung zu reduzieren, die Erwerbsquote der über 55-Jährigen zu erhöhen und etwas Druck von den Renten und Pensionen wegzunehmen.
Weitere Maßnahmen betreffen u. a. die Überprüfung eines nicht gerechtfertigten, zwingenden Renten- bzw. Pensionsalters, die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, den Zugang zu lebenslangem Lernen, die Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Arbeitskräfte und den Ausbau von Möglichkeiten für die flexible Arbeitsorganisation, z. B. in der Form von Teilzeitbeschäftigung kombiniert mit dem Bezug einer Teilpension bzw. -rente. Hier gibt es auch Spielraum für die Entwicklung von „zweiten

Karrieren“ und geeigneten „Karriereende“-Arbeitsplätzen. Ebenfalls wichtig wird die Beseitigung von Anreizen in Steuer- und Sozialleistungs- sowie Entlohnungssystemen sein, die sich negativ auf die Beschäftigung und ein längeres Erwerbsleben von Frauen und Männern auswirken. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Erwerbsquoten von Frauen und Männern in der Altersgruppe 55-64 werden bei allen Initiativen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und für aktives Altern Genderaspekte besonders zu berücksichtigen sein, u. a. in Form von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten verbessern und die Beschäftigungs- und Einkommensschere zwischen den Geschlechtern verringern. Der Europäische Sozialfonds (ESF) kann Politikverantwortliche, Arbeitgeber/innen und Arbeitskräfte unterstützen, Hürden abzubauen, die Frauen benachteiligen und einem längeren Erwerbsleben im Weg stehen, und die Fortschritte zu erzielen, die zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte beiderlei Geschlechts notwendig sind.

3.1.4. Abbau der Pensions- bzw. Rentenschere zwischen den Geschlechtern

Im Jahr 2009 hatten dreizehn Mitgliedstaaten immer noch ein niedrigeres Renten- bzw. Pensionsalter für Frauen als für Männer. Bis 2020 erfolgt jedoch aufgrund der derzeit geltenden Rechtsvorschriften in 18 Mitgliedstaaten eine Angleichung des Ruhestandsalters. In fünf Mitgliedstaaten wird diese Angleichung einen längeren Zeitraum umfassen und in nur vier der 27 Mitgliedstaaten gibt es keine Bestimmungen dafür (länderspezifische Einzelheiten siehe Anhang 3). Die Angleichung des Ruhestandsalters für Frauen und Männer sollte unverzüglich umgesetzt werden, da dies die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte signifikant erhöhen und das Einkommen von Frauen verbessern helfen könnte.

Die Angleichung des Ruhestandsalters ist im größeren Kontext geschlechterspezifischer Unterschiede bei Pensionen und Renten zu betrachten, die sich aus Unterschieden zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Einkommen, Beiträgen sowie Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit aufgrund von Betreuungspflichten ergeben. Da diese Unterschiede am Arbeitsmarkt weiterbestehen, erwerben Frauen geringere Pensions- und Rentenansprüche. Die Frage der Angemessenheit und Nachhaltigkeit von Renten und Pensionen kann deshalb nur mit einem Mix aus pensions-/renten- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen gelöst werden und das Ziel verfolgen, geschlechterspezifische Unterschiede beim Ruhestandseinkommen abzubauen. Notwendig sind wirksamere, nicht von spezifischen Geschlechterrollen ausgehende Lösungsansätze, wie Betreuungsgutschriften, die sowohl Frauen als auch Männer in Anspruch nehmen können und die Nachhaltigkeit der Renten- und Pensionssysteme sichern, u. a. dadurch, dass die Rückkehr in den Beruf erleichtert wird.

Wenn Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern durch bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben abgebaut werden, kann das auch langfristige, indirekt positive Auswirkungen auf die Pensions- und Rentensysteme haben, weil es für die Menschen leichter wird, Kinder großzuziehen, was wiederum die Geburtsraten erhöht und den langfristigen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abschwächt.

3.2. Ausbau der privaten Zusatz-Altersvorsorge

Der ergänzenden Altersvorsorge muss bei der Sicherung der zukünftigen Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe eine größere Rolle zukommen. Daher werden die Mitgliedstaaten Wege zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses, der Sicherheit und des gleichberechtigten Zugangs zu Zusatz-Altersvorsorgesystemen finden müssen. Steuerliche

und andere finanzielle Anreize sowie Kollektivverhandlungen spielen hier eine wichtige Rolle. Diese Instrumente werden in der EU auf sehr unterschiedliche Weise eingesetzt, sodass es zahlreiche Möglichkeiten gibt, voneinander zu lernen. Wenn die Kluft zwischen den Geschlechtern nicht noch größer werden soll, weil Frauen derzeit weniger Möglichkeiten haben, zusätzlich für ihr Alter vorzusorgen als Männer, müssen Gleichstellungsaspekte behandelt werden.

Die Krise hat gezeigt, wie anfällig kapitalgedeckte Vorsorgemodelle gegenüber Finanzkrisen und Wirtschaftsabschwüngen sind. Ebenso ist deutlich geworden, dass der Regelungsrahmen und die Systemstruktur überprüft werden müssen, um die Sicherheit privater Altersvorsorge zu verbessern. In diesem Bereich hat die EU Gesetzgebungskompetenz und es gibt bereits zwei Instrumente: Die Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers[10] und die Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (IORP)[11]. Die Konsultation im Rahmen des Grünbuchs hat bestätigt, dass der Binnenmarkt ein zentrales Instrument für die Förderung einer angemessenen Höhe und der langfristigen Finanzierbarkeit von Pensionen und Renten ist. Es besteht bislang nicht genutztes Potenzial für weitere Effizienzgewinne durch Skalenerträge, Risikodiversifizierung und Innovation. Die EU kann ihren Rahmen verstärken, um die betriebliche Altersvorsorge innerhalb des gesamten Ruhestandssystems der Mitgliedstaaten zu unterstützen und zur Verringerung der Ausgaben für Renten und Pensionen beizutragen. Daher soll die IORP-Richtlinie – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arten von Trägern der betrieblichen Altersvorsorge in den Mitgliedstaaten – überprüft werden mit dem Ziel, die grenzüberschreitende Tätigkeit dieser Träger weiter zu erleichtern und ihre Überwachung zu modernisieren. Zusätzlich muss die Qualität von nicht an die Erwerbstätigkeit gebundenen Finanzprodukten für die individuelle Altersvorsorge verbessert werden, wie Systeme der dritten Säule und andere Finanzprodukte zur Ergänzung des Einkommens älterer Menschen. Zur Stärkung des Vertrauens von Arbeitskräften und Investoren in die Finanzprodukte für die Altersvorsorge braucht es bessere Informationen und mehr Schutz für Konsumentinnen und Konsumenten.

Eine höhere Abhängigkeit von Zusatz-Vorsorgesystemen könnte dazu führen, dass Menschen, die in ein anderes Land ziehen, einen erheblichen Teil ihrer Ruhestandsansprüche verlieren. Ihre gesetzlichen Ansprüche aus der sozialen Sicherheit sind durch EU-Recht (insbesondere die Verordnung (EG) Nr. 883/2004[12]) garantiert, private Systeme fallen jedoch nicht unter diese Verordnung. Daher muss mit entsprechenden Maßnahmen – ohne nachteilige Auswirkungen auf das Gesamtangebot an Zusatzrenten und -pensionen – verhindert werden, dass diese Zusatzsysteme die berufliche Mobilität und die Arbeitsmarktflexibilität einschränken, die unmittelbar zur Steigerung des Wirtschaftswachstums in der EU beitragen können.

Bürgerinnen und Bürger, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, müssen nicht nur jenseits der Grenzen erworbene Renten- bzw. Pensionsansprüche behalten können, sie brauchen auch einen klaren Überblick über ihre im Rahmen gesetzlicher und betrieblicher Vorsorgesysteme erworbenen Ansprüche. Das ließe sich mit EU-weiten Pensions- und Rentenaufzeichnungsdiensten erreichen, ähnlich jenen, die es in mehreren Mitgliedstaaten

---

[10] 2008/94/EG vom 22. Oktober 2008.

[11] 2003/41/EG vom 3. Juni 2003.

[12] Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

bereits gibt. Aufzeichnungsdienste können die Bürger/innen genau und aktuell über den Stand ihrer Renten- und Pensionsansprüche informieren und ihnen ihr Ruhestandseinkommen aus gesetzlichen und betrieblichen Vorsorgesystemen projizieren. Auf diese Weise lassen sich die Vorteile einer längeren Lebensarbeitszeit und der zusätzlichen Altersvorsorge aufzeigen, damit die Menschen auch im Ruhestand über ein angemessenes Einkommen verfügen. Eine minimale Harmonisierung der wichtigsten Merkmale würde ausreichen, um die nationalen Aufzeichnungsdienste zu einem EU-weiten System zusammenzuschließen.

4. EINFÜHRUNG VON EU-INSTRUMENTEN

Die jeweilige nationale Renten- und Pensionspolitik entwickelt sich zunehmend zu einer Frage von allgemeinem Interesse. Als logische Folge gewinnt die Rolle der EU an Bedeutung, deren Aufgabe es ist, die Mitgliedstaaten bei der Erreichung des Zieles angemessener und langfristig finanzierbarer Pensionen und Renten zu unterstützen.

Die EU kann eine Reihe von Politikinstrumenten einsetzen, um angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten zu fördern, obwohl die Hauptverantwortung für die Erreichung dieser Ziele auch weiterhin ganz klar bei den Mitgliedstaaten liegt.

Rechtsetzung: Die EU hat keine Legislativbefugnisse was die *Gestaltung* von Renten- und Pensionssystemen in den Mitgliedstaaten als solches betrifft, sie kann jedoch Rechtsvorschriften zu Fragen erlassen, die das Funktionieren des Binnenmarktes betreffen (Personenfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit, Konsumentenschutz), um Diskriminierung (insbesondere aufgrund des Geschlechts und des Alters) zu verhindern und die Rechte von Arbeitskräften zu schützen. Eine Reihe von Verordnungen und Richtlinien mit Auswirkungen auf die Renten- und Pensionssysteme in den Mitgliedstaaten sind bereits in Kraft. Zusätzlich dazu kann die EU „weiches Recht", wie Vorgaben für die gute fachliche Praxis, fördern.

Finanzierung: Die EU kann zur Erreichung bestimmter politischer Ziele im Zusammenhang mit Renten und Pensionen auch Mittel mobilisieren. Das weitaus wichtigste Instrument dafür ist der Europäische Sozialfonds, der zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitskräfte eingesetzt werden kann. Verschiedene kleinere Finanzinstrumente gibt es für Politikbereiche wie Beschäftigung und Sozialpolitik (PROGRESS), öffentliche Gesundheit und lebenslanges Lernen. Über diese Instrumente kann die Entwicklung einer besseren Politik in den Mitgliedstaaten unterstützt werden, vor allem dadurch, dass sie voneinander lernen.

Koordinierung der Politik: Europa 2020 bringt eine stärkere Koordinierung der jeweiligen nationalen Politik im Rahmen des europäischen Semesters mit sich, und zwar in erster Linie in Form der länderspezifischen Empfehlungen. Unterstützt wird dieser Prozess durch die Arbeit der politischen Ausschüsse wie EPC, SPC und EMCO, die die spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Angemessenheit der Renten- bzw. Pensionshöhe, der langfristigen Finanzierbarkeit und der Förderung einer längeren Lebensarbeitszeit im Einzelnen prüfen.

Mit dem Weißbuch werden umfassende, auf EU-Ebene zu ergreifende Initiativen zur Unterstützung der nationalen Renten- und Pensionsreformen vorgelegt. Diese Initiativen beziehen sich auf die beiden in den Jahreswachstumsberichten als wichtigste genannten Reformen: ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Lebensarbeitszeit und Ruhestand und der Ausbau der privaten Zusatz-Altersvorsorge. Das Weißbuch soll auch gewährleisten, dass der

mit dem Grünbuch eingeleitete Prozess in seiner Ganzheitlichkeit fortgeführt wird, und zwar mittels verbesserter Koordinierungs- und Monitoring-Instrumente. Die entsprechenden spezifischen Aktionen, zum Beispiele zur Übertragbarkeit, zur Überprüfung der IORP-Richtlinie oder zu einer Reihe von Maßnahmen, die es den Menschen ermöglichen sollen, länger am Arbeitsmarkt zu bleiben, sind in Anhang 1 dargelegt. Das Weißbuch bietet somit eine wichtige Grundlage für die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, dem Europäischen Parlament und den Sozialpartnern.

5. FAZIT

Viele Renten- und Pensionssysteme in der Europäischen Union müssen bis zu einem gewissen Grad angepasst werden, damit sie angemessene Pensionshöhen auf nachhaltiger Basis bieten können. Die Kommission hat in ihrem Jahreswachstumsbericht 2011 auf diese Problematik hingewiesen und für die meisten Mitgliedstaaten länderspezifische Empfehlungen zu Renten und Pensionen ausgearbeitet. Im Jahreswachstumsbericht 2012 hat die Kommission erneut die Notwendigkeit umfassender Renten- und Pensionsreformen mit arbeitsmarktpolitischen Begleitmaßnahmen betont, damit Frauen und Männern länger erwerbstätig bleiben können. Zur Unterstützung dieser Empfehlungen legt die Kommission mit dem Weißbuch eine Strategie für angemessene, nachhaltige und sichere Pensionen und Renten für die nächsten Jahrzehnte vor. Die Herausforderungen, vor allem im Zusammenhang mit demografischen Veränderungen und der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen, sind zweifellos enorm, aber es gibt auch gangbare Lösungswege.

Die aktuelle Staatsschuldenkrise zeigt, wie wichtig es für die Europäische Union als Ganzes ist, dass jeder einzelne Mitgliedstaat die aktuellen Herausforderungen seines Ruhestandssystems erfolgreich bewältigt. Deshalb müssen die Renten- und Pensionsreformen im Rahmen der Strategie Europa 2020 auch weiterhin systematisch überprüft werden. Wir brauchen einen stärker europäisch ausgerichteten Ansatz, angelehnt an die wiederholten Schlussfolgerungen des Europäischen Rates, in denen eine engere wirtschaftspolitische Koordinierung gefordert wird, um die Herausforderungen in Bezug auf unsere Ruhestandssysteme zu meistern. Es ist jetzt an der Zeit zu handeln und die im Weißbuch vorgeschlagenen Maßnahmen entschlossen umzusetzen. Die Mitgliedstaaten, die Europäischen Institutionen und alle Stakeholder/innen, vor allem die Sozialpartner, müssen gemeinsam und im Rahmen ihrer jeweiligen Rolle auf die Herausforderungen der Bevölkerungsalterung reagieren. Die Ruhestandssysteme müssen durch die Förderung des aktiven Alterns zum Wachstum in Europa beitragen, gleichzeitig jedoch ein angemessenes und nachhaltiges Instrument sowie ein Kernstück des europäischen Sozialmodells bleiben, um den Lebensstandard für ältere Menschen in Europa aufrechtzuerhalten.

ANHANG 1:
EU-Initiativen zur Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedstaaten

1. BERUFSJAHRE UND RUHESTANDSJAHRE IN EINEM AUSGEWOGENEN VERHÄLTNIS

Um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen der im Berufsleben und der im Ruhestand verbrachten Zeit zu erreichen, müssen die Renten- und Pensionssysteme angepasst, das Ruhestandsalter angehoben und die Anreize, länger erwerbstätig zu bleiben, verstärkt werden. In welchem Umfang diese Maßnahmen tatsächlich zu einem höheren effektiven Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalter und einer höheren Erwerbsquote älterer Menschen führen, hängt jedoch von Maßnahmen ab, die älteren Arbeitskräften den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt ermöglichen.

(1) Im Rahmen der Strategie Europa 2020 wird die Kommission **Ruhestands- sowie Arbeitsmarktreformen** gemäß den Jahreswachstumsberichten und den länderspezifischen Empfehlungen **anregen und mit systematischem Monitoring begleiten**. Durch verschiedene Maßnahmen, darunter die baldige Angleichung des Ruhestandsalters für Frauen und Männer, wo dies noch nicht geschehen ist, und die Koppelung des Ruhestandsalters an die steigende Lebenserwartung, soll eine spätere Inanspruchnahme der Rente bzw. Pension erreicht werden.

(2) Die Kommission wird die Ausschüsse EMCO, EPC und SPC bei der **multilateralen Überwachung der Renten- und Pensionsreformen** unterstützen und den Mitgliedstaaten im Rahmen des Programms PROGRESS und des zukünftigen Programms für sozialen Wandel und soziale Innovation **finanzielle Unterstützung** bieten, um den Prozess des Voneinander-Lernens und der Politikentwicklung zu ermöglichen.

(3) Die Kommission wird die zuständigen Ausschüsse (z. B. SPC, Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern) ersuchen, **in der Praxis bewährte Verfahren zur Verringerung der geschlechterspezifischen Renten- und Pensionsschere zu ermitteln und zu empfehlen** (z. B. Förderung gleicher Bezahlung, Mindestansprüche für Rente bzw. Pension, Betreuungsgutschriften, Splitting der Ruhestandsansprüche im Scheidungsfall).

(4) Im **Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen 2012** wird die Kommission die Menschen für die Vorteile und Möglichkeiten einer längeren Lebensarbeitszeit sensibilisieren und die Verbreitung von in der Praxis bewährtem Altersmanagement am Arbeitsplatz und am Arbeitsmarkt fördern.

(5) Im Rahmen der Strategie Europa 2020 wird die Kommission die **Koordinierung der Politik sowie gemeinsame Arbeiten an Maßnahmen, die älteren Arbeitskräften, vor allem Frauen, die Möglichkeit geben und sie ermutigen, länger am Arbeitsmarkt zu bleiben**, noch intensiver unterstützen. Gefördert werden sollen u. a. die gemeinsamen Arbeiten von SPC und EMCO zu geschlechterspezifischen Hindernissen und Chancen für eine längere Lebensarbeitszeit, der Ausbau von Karriereende-Arbeitsmärkten in den Mitgliedstaaten und Projekte im Rahmen der europäischen Innovationspartnerschaft zu aktivem und gesundem Altern.

(6) Im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs wird die Kommission **die Sozialpartner auffordern, Wege für die Anpassung der Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktpraxis zu entwickeln,** darunter Karrieremanagement, vor allem für anstrengende Tätigkeiten, damit Frauen und Männer länger erwerbstätig bleiben können. Fachliche Beratung auf EU-Ebene wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kommen.

(7) Ausgehend von ihrem Vorschlag für den **Europäischen Sozialfonds (ESF)** im Programmzeitraum 2014-2020 wird die Kommission die Mitgliedstaaten ermutigen, den ESF für die **Förderung des aktiven und gesunden Alterns** zu nutzen, einschließlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, und wird mit systematischem Monitoring prüfen, ob die ESF-Programme den entsprechenden, in den länderspezifischen Empfehlungen festgestellten Reformbedarf wirksam unterstützen.

(8) Die Kommission wird die Sozialpartner zur Frage konsultieren, wie ein **nicht gerechtfertigtes, zwingendes Ruhestandsalter** im Rahmen von Kollektivvereinbarungen und nationalem Recht überarbeitet werden könnte.

2. AUSBAU DER PRIVATEN ZUSATZ-ALTERSVORSORGE

Wenn die private ergänzende Altersvorsorge eine größere Rolle spielen soll, geht es vor allem darum, den Zugang zu und das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Zusatzsystemen zu verbessern. In vielen Mitgliedstaaten sind die Möglichkeiten, im Rahmen von betrieblichen Vorsorgemodellen und Angeboten der dritten Säule eine zusätzliche Altersvorsorge abzuschließen, unterentwickelt und es fehlt an Kostenwirksamkeit und Sicherheit. Die Absicherung für Frauen und Männer durch stärkere EU-Förderung zu verbessern und in der Praxis bewährte Modelle – einschließlich optimaler, zielgerichteter Steueranreize für kapitalgedeckte Vorsorgesysteme – zu verbreiten, würde daher einen Mehrwert bieten. Diese können vom Staat oder den Sozialpartnern gefördert werden. Da die Menschen in Zukunft stärker auf eine Zusatzpension- oder -rente angewiesen sein werden, müssen deren Sicherheit und Performance optimiert werden. Eine Verbesserung harter und weicher EU-Bestimmungen kann einen erheblichen Beitrag dazu leisten. Und schließlich müssen Zusatz-Vorsorgesysteme mit den Anforderungen flexibler Arbeitsmärkte und beruflicher Mobilität vereinbar sein.

(9) Ab 2012 wird die Kommission mit Hilfe eines Best-Practice-Ansatzes mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um **Effizienz und Wirksamkeit steuerlicher und anderer Anreize für die private Altersvorsorge** – darunter gezieltere Anreize für Personen, die sonst keine Ruhestandsansprüche in ausreichender Höhe erwerben würden – zu bewerten und zu optimieren. Darüber hinaus wird sie Mitgliedstaaten und Sozialpartnern, die **kostengünstige Zusatz-Vorsorgenmodelle entwickeln** möchten, helfen, praxiserprobte Beispiele aus anderen Ländern und deren Erfahrungen zu nutzen.

(10) Die Kommission wird den Ausschuss für Sozialschutz einladen, **praxiserprobte Beispiele für die individuelle Pensions- und Rentendokumentation zu prüfen.** Dadurch sollen die Mitgliedstaaten ermutigt werden, **jeder Person bessere, individuelle Informationen für die Planung ihres Ruhestandes** und zur

Beantwortung der Frage zu bieten, wie viel im Rahmen privater Vorsorge zusätzlich angespart werden soll.

(11) Im Jahr 2012 wird die Kommission einen Legislativvorschlag zur **Überprüfung der IORP-Richtlinie** vorlegen. Mit dieser Überprüfung sollen einheitliche Rahmenbedingungen mit Solvabilität II hergestellt und die grenzüberschreitende Tätigkeit in diesem Bereich gefördert sowie **das insgesamte Angebot an Renten und Pensionen in der EU verbessert werden**. Dies wird helfen, die Herausforderungen der Bevölkerungsalterung und der öffentlichen Schulden zu bewältigen.

(12) Die Kommission wird 2012 Initiativen setzen, um einen wirksameren **Schutz der betrieblichen Ruhestandsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Insolvenzfall** zu gewährleisten, und zwar auf der Grundlage von Artikel 8 der Richtlinie 2008/94/EG, unter Berücksichtigung einer horizontalen Bewertung der Umsetzung dieser Richtlinie in der EU und in der Rechtsprechung des EuGH.

(13) Bis 2013 wird die Kommission eine Initiative vorschlagen, um **die Qualität von Vorsorgeprodukten der dritten Säule** für Frauen und Männer **zu erhöhen** und **die Normen für Konsumenteninformation und Konsumentenschutz** mittels **freiwilliger Verhaltenskodizes** und möglicherweise eines EU-Zertifizierungssystems für derartige Produkte zu verbessern. Dabei wird sie, wo zweckdienlich, auf für 2012 geplante Maßnahmen zur besseren Information von Konsumentinnen und Konsumenten über „Standardprodukte für Privatanleger/innen" aufbauen.

(14) In Rahmen der Arbeiten mit Stakeholdern, wie den Sozialpartnern, der Renten- und Pensionsbranche und beratenden Gremien, wie dem Pensions- und Rentenforum und dem Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern, wird die Kommission einen **Leitfaden für betriebliche Vorsorgesysteme** (zweite Säule) ausarbeiten, in dem Fragen wie bessere Absicherung für Arbeitnehmer/innen, Auszahlungsphase, Risikoteilung und -begrenzung, Kosten-Nutzen-Verhältnis und Krisenabfederung behandelt werden.

(15) Die Kommission wird 2012 in enger Zusammenarbeit mit dem Rat und dem Europäischen Parlament die Arbeiten an einer **Richtlinie zur Übertragbarkeit von Renten und Pensionen** wieder aufnehmen, mit der Mindestvoraussetzungen für den Erwerb und die Wahrung von Zusatz-Ruhestandsansprüchen festgelegt werden. Obwohl die Kommission die grenzüberschreitende Renten- und Pensionsmobilität für alle Berufe fördert, wird sie auch die laufenden Arbeiten an einem **gesamteuropäischen Pensionsfonds für Forscher/innen** weiterführen.

(16) Die Kommission wird 2012 die Frage der **Ausweitung des Geltungsbereichs der Verordnung (EG) Nr. 883/2004** zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf bestimmte betriebliche Vorsorgesysteme prüfen.

(17) Die Kommission wird die **Einrichtung von Pensions- und Rentenaufzeichnungsdiensten fördern**, damit die Arbeitskräfte den Überblick über ihre durch verschiedene Beschäftigungsverhältnisse erworbenen Ruhestandsansprüche behalten können. Sie wird im Rahmen der Überprüfung der IORP-Richtlinie und des Vorschlags für eine Richtlinie zur Übertragbarkeit überlegen, wie die Bereitstellung der für die Renten- und Pensionsaufzeichnung erforderlichen Informationen

gewährleistet werden kann. Darüber hinaus wird sie ein Pilotprojekt zur grenzüberschreitenden Aufzeichnung unterstützen.

(18) Die Kommission wird prüfen, ob die Steuervorschriften für (i) die grenzüberschreitende Übertragung von Kapital aus der betrieblichen Vorsorge und aus Lebensversicherungen, (ii) Beiträge zu Lebensversicherungen, die an anderswo in der EU ansässige Anbieter geleistet wurden, und (iii) grenzüberschreitende Investitionsrenditen von Altersvorsorge- und Lebensversicherungsanbietern, einschließlich deren Einkommen aus Immobilien- und Kapitalerträgen, diskriminierende **Steuerhindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität und für grenzüberschreitende Investitionen** darstellen. Wo nötig, wird sie Vertragsverletzungsverfahren einleiten. Ferner wird die Kommission mit den Mitgliedstaaten erörtern, wie das Risiko der Doppelbesteuerung (oder Nichtbesteuerung) von grenzüberschreitenden Pensionen und Renten verringert werden kann.

(19) Die Kommission wird untersuchen, ob es **vertragsrechtliche Hindernisse für Entwicklung und Vertrieb von Lebensversicherungsprodukten mit Spar-/Investitionsfunktionen gibt, die beseitigt werden müssen**, um den grenzüberschreitenden Vertrieb bestimmter privater Vorsorgeprodukte zu erleichtern.

3. BESSERE EU-MONITORING-INSTRUMENTE FÜR PENSIONEN UND RENTEN SOWIE STÄRKERE SYNERGIEN ZWISCHEN ALLEN POLITIKBEREICHEN

Da die Mitgliedstaaten untereinander immer stärker verflochten sind, ist das Monitoring der Fortschritte, die die Mitgliedstaaten in Richtung angemessene, nachhaltige und sichere Pensionen und Renten erzielen, besonders wichtig und wird u. a. mit Benchmarking-Indikatoren im Rahmen von Europa 2020 und in enger Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Sozialschutz und dem Ausschuss für Wirtschaftspolitik erfolgen. Der im Grünbuch zu Renten und Pensionen befürwortete ganzheitliche Ansatz wird durch die Einbindung unterschiedlichster Stakholder/innen und durch eine Stärkung der Rolle des Renten- und Pensionsforums umgesetzt werden.

(20) Die Kommission wird in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Wirtschaftspolitik den **Ageing Report 2012** veröffentlichen, in dem sie die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf Wirtschaft und Budget bewertet. Dieser Bericht wird die Grundlage für eine eingehende Bewertung der Nachhaltigkeit öffentlicher Finanzen bilden, die die Kommission im Rahmen des **Sustainability Report 2012** plant. In Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Sozialschutz wird sie ebenfalls 2012 einen Bericht zur **Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe** vorbereiten, der den Mitgliedstaaten helfen kann, die Angemessenheit ihrer Pensions- und Rentensysteme für Frauen und Männer im Kontext der Plattform gegen Armut zu bewerten.

ANHANG 2:
ZUSAMMENFASSUNG DER KONSULTATION IM RAHMEN DES GRÜNBUCHS

Ergebnisse der Konsultation und der mit dem Grünbuch eingeleiteten Diskussion

Im Rahmen der Konsultation gingen fast 1700 Reaktionen ein, darunter mehr als 350 von staatlichen Stellen der Mitgliedstaaten, nationalen Parlamenten, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaftsorganisationen, der Zivilgesellschaft sowie von Vertreterinnen und Vertretern der Pensions- bzw. Rentenbranche. Der EPSCO- und der ECOFIN-Rat begrüßten das Grünbuch. Im Februar 2011 übermittelten EP, EWSA und AdR ihre Beiträge.

Die Reaktionen wichtiger Stakeholder/innen in Form gut erläuterter Standpunkte zum europäischen Rahmen für Pensionen und Renten sowie Fragen der Altersvorsorge ganz allgemein liefern reichhaltiges Material, das bei der Ausformulierung der zur Auswahl stehenden politischen Optionen hilfreich ist.

Zusätzlich dazu fanden mehr als 100 Treffen mit Stakeholderinnen und Stakeholdern in ganz Europa statt, an denen die Kommissare Andor, Barnier und Rehn oder Vertreter/innen ihrer Dienststellen teilnahmen. Die Konsultation hat die Richtung der Diskussionen in vielen Mitgliedstaaten beeinflusst. Was noch wichtiger ist, die Konsultation hat dazu geführt, dass vergleichende europäische Sichtweisen stärker in die nationalen Überlegungen einfließen.

Die Mehrheit der **Mitgliedstaaten** möchte, dass sich die Bemühungen auf die Verbesserung oder Vertiefung und nicht auf den Ausbau des derzeitigen europäischen Rahmens für die Pensions- und Rentenpolitik konzentrieren. Trotzdem begrüßen die meisten Länder gleichzeitig eine stärkere Koordinierung der Wirtschaftspolitik.

Beim **Europäischen Parlament** übermittelten die Ausschüsse ECON, IMCO und FEMM dem Ausschuss EMPL als federführendem Ausschuss ihre Beiträge. Die vom EP verabschiedete Endfassung des Textes gab die unterschiedlichen Ansichten in angemessener Form wieder und fand breite Zustimmung. Der Bericht unterstützt den ganzheitlichen Ansatz der Kommission für das Grünbuch und fordert gut koordinierte politische Maßnahmen als Antwort auf die eng miteinander verknüpften Themen Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Sicherheit.

Für den Ruhestand relevante nationale Ereignisse wie die Verabschiedung einschneidender Pensions- bzw. Rentenreformen in Griechenland und Frankreich boten natürlich einen aktuellen Hintergrund für die Überlegungen zum Grünbuch. Darüber hinaus bewiesen die Ereignisse in einigen mitteleuropäischen Mitgliedstaaten wie wichtig es war, systemrelevante Pensions- bzw. Rentenreformen im **Stabilitäts- und Wachstumspakt** zu behandeln.

Im Schlüsselbereich der **politischen Koordinierung** wurde die Konsultation von den Ereignissen im Gefolge der Staatsschuldenkrise überholt. Das Maßnahmenpaket zur engeren Koordinierung der Wirtschaftspolitik und die im Jahreswachstumsbericht enthaltenen Verweise auf spezifische Maßnahmen, die zur Modernisierung der Pensions- und Rentensysteme zu ergreifen sind, werden wichtige Änderungen am europäischen Rahmen für Pensionen und Renten nach sich ziehen, und vom Europäischen Rat sind weitere Impulse zu erwarten.

Reaktionen zum Pensions- bzw. Rentenrahmen und zum Ruhestandsalter

[F 1-2] Die Reaktionen auf das Grünbuch legen nahe, dass **Verbesserungen des derzeitigen EU-Pensions- und -Rentenrahmens** sich günstig auf die Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen auswirken könnten. Aus einigen Reaktionen geht hervor, dass auf EU-Ebene harmonisierte Maßnahmen im Bereich der Vorsorgeindikatoren zu einer fundierten und klaren Diskussion über relevante pensions- und rentenpolitische Fragen und Herausforderungen auf EU-Ebene beitragen könnten. Viele Antwortende betonen, dass solche Ergänzungen innerhalb bereits bestehender Rahmen entwickelt werden sollten, die im Allgemeinen als angemessen erachtet werden. Die soziale OMK wird als das richtige Instrument angesehen, um die Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen zu unterstützen, die Angemessenheit der Vorsorgesysteme zu stärken.

[F 3-4] Ein höheres **tatsächliches Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalter** wird als notwendig angesehen. Während einige der Antwortenden meinen, die nationale Politik sollte dieses Alter unter Einbindung der Sozialpartner festlegen, schlagen andere vor, das Regelpensions- bzw. -rentenalter der Lebenserwartung anzupassen, wohingegen einige wenige die Auffassung vertreten, dass die Lebenserwartung oder die gesunde Lebenserwartung verschiedener Berufe berücksichtigt werden sollte. Das EP empfiehlt, prioritär dafür zu sorgen, dass Erwerbstätige bis zum Regelpensions- bzw. -rentenalter arbeiten. Zahlreiche Antwortende betonen, dass Pensions- und Rentenreformen mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, mit Angeboten für lebenslanges Lernen, wirksamen Systemen der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsversorgung sowie verbesserten Arbeitsbedingungen gekoppelt sein sollten. Es werden Verbindungen zu zahlreichen Elementen der Strategie Europa 2020 festgestellt, darunter die Notwendigkeit höherer Erwerbsbeteiligung und die Auswirkungen der Pensions- und Rentenpolitik auf die Armutsquote. Das EP schlägt vor, die ganzheitlichen Zielsetzungen des Grünbuchs in die Strategie Europa 2020 aufzunehmen.

[F 14] Für die EU sehen die Antwortenden eine sehr wichtige Rolle bei der **strategischen Koordinierung** der Renten- und Pensionspolitik, indem sie Überwachung, Koordinierung und das Lernen der Mitgliedstaaten voneinander ermöglicht. Der derzeitige Rahmen, bestehend aus der OMK, dem Pensions- und Rentenforum und allgemeiner gefasst dem Stabilitäts- und Wachstumspakt sowie der Strategie Europa 2020, wird als ausreichend angesehen. Wichtig wäre jedoch eine Vertiefung des bestehenden Rahmens, zum Beispiel durch die engere Zusammenarbeit zwischen dem Ausschuss für Wirtschaftspolitik und dem Ausschuss für Sozialschutz. Das EP meint, eine europäische Pensions- und Rentenplattform, an der sich Vertreter/innen der EU-Organe und alle Stakeholder/innen beteiligen, wäre hilfreich; um Überschneidungen zu vermeiden, sollte das bereits bestehende „Pensions- und Rentenforum" berücksichtigt werden.

Reaktionen auf Fragen zu Rechtsvorschriften

[F 5] Die meisten Antwortenden sprechen sich für eine Überarbeitung der **IORP-Richtlinie** aus, um Rechtsunsicherheiten im Zusammenhang mit transnationalen Angeboten zu klären, und machen Vorschläge, wie dies bewerkstelligt werden könnte.

[F 6-7] Von allen befürwortet wird der Abbau von Mobilitätshindernissen, die durch Ruhestandsbestimmungen verursacht werden; weniger Übereinstimmung herrscht bei der Frage, wie das in der Praxis umgesetzt werden soll. Die meisten Antwortenden, die die **Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ansprechen, haben den Eindruck, die Koordinierung funktioniere gut und es bestünde keine Notwendigkeit, diese Verordnung zu ändern oder ihren Geltungsbereich auszudehnen.

Fast alle, die auf die **Übertragbarkeit von Zusatzpensionen und -renten** Bezug nehmen, unterstützen eine Initiative auf EU-Ebene. Als für zusätzliche Vorsorgesysteme ungeeignet erachtet wird ein Koordinierungsansatz von der Art der Verordnung Nr. 883 und die Mehrheit lehnt die Idee, sich erneut mit Transferfragen zu befassen, rundweg ab. Der in den letzten Jahren verfolgte Ansatz des Erwerbs und der Wahrung von Ansprüchen findet einerseits breite Unterstützung, darunter vom EP, trifft aber andrerseits auch nach wie vor auf klare Ablehnung. Die Idee eines Aufzeichnungsdienstes wird allgemein begrüßt, allerdings mit einem Schwerpunkt auf auf nationaler Ebene angesiedelten Diensten – zumindest zu Beginn.

[F 8] Was **kapitalgedeckte Vorsorgemodelle und -produkte** betrifft, sehen Erwerbstätige, Personen im Ruhestand und Versicherungsunternehmen die Notwendigkeit, EU-Bestimmungen zu überprüfen, um eine einheitliche Regulierung und Aufsicht zu gewährleisten. Arbeitgeber/innen und Pensionsfonds sind für weitere EU-Initiativen weniger zugänglich.

[F 9] Bei der Frage, wie ein **ausgewogenes Verhältnis zwischen Risiko, Sicherheit und Leistbarkeit** erreicht werden kann, herrscht das Gefühl vor, die EU sollte verbindliche Rechtsvorschriften vermeiden und lieber relevante nationale Rechtsvorschriften oder einen nicht verbindlichen EU-Kodex (Empfehlungen) forcieren.

[F 10] Die Frage einer **Solvenzregelung für Pensionsfonds** wurde überwiegend von Arbeitgeberverbänden, Pensionsfonds und Trägern beantwortet; Mitglieder und Begünstigte lieferten nur wenig Input. Die meisten Antwortenden sprechen sich für eine risikobezogene Überwachung aus und meinen, Inhalt solle vor Form gehen. Der richtige Ansatz muss sich auf Art und Dauer der Pensions- und Rentenverbindlichkeiten konzentrieren und die für Pensionsfonds verfügbaren zusätzlichen Sicherheitsmechanismen zur Minimierung des Risikos berücksichtigen. Das EP ist der Meinung, dass (i) Finanzmärkte nur in einem Klima des Vertrauens effizient funktionieren können, was wiederum solide aufsichtsrechtliche Regeln für Finanzinstitute einschließlich IORP voraussetzt, und dass (ii) qualitative Elemente von Solvabilität II einen wertvollen Ausgangspunkt für die verbesserte Aufsicht von IORP bilden.

[F 11] Die Antwortenden stimmen zu, dass eine **Absicherung gegen Insolvenz des die Vorsorge finanzierenden Unternehmens** notwendig ist, aber nur das EP und eine Minderheit wünschen sich weitere EU-Rechtsvorschriften, da diese Absicherung nach Meinung der Mehrheit am besten auf nationaler Ebene gewährleistet werden solle. Die Umsetzung bestehender EU-Rechtsvorschriften und die Wirksamkeit nationaler Maßnahmen sollten analysiert werden, bevor Änderungen des EU-Rechtsrahmens angedacht werden.

[F 12] Bei der Frage zur Modernisierung der Mindestanforderungen für Vorsorgeprodukte betonen die Antwortenden, darunter das EP, die Notwendigkeit klarer und vergleichbarer Informationen, und die meisten sehen in diesem Punkt Potenzial für einen EU-Mehrwert.

[F 13] Obwohl in den Reaktionen die Bedeutung von guten **Standardoptionen** für Beteiligungs- und Investitionsformen bei Vorsorgemodellen anerkannt wird, sehen nur wenige Antwortende die Notwendigkeit oder auch nur die technische Möglichkeit, einen gemeinsamen Ansatz auf EU-Ebene zu entwickeln.

ANHANG 3

PENSIONS-/RENTENALTER, ZUSATZALTERSVORSORGE, LÄNDERSPEZIFISCHE EMPFEHLUNGEN UND JÜNGSTE REFORMEN IN DEN EU-MITGLIEDSTAATEN

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	LSE 3 – Einleitung von Schritten in Abstimmung mit den Sozialpartnern und gemäß den nationalen Praktiken, um den Zugang zur derzeitigen Frühpensionsregelung für Langzeitversicherte weiter zu begrenzen und Schritte einzuleiten, um die Übergangszeit für die Harmonisierung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen und Männer zu verkürzen, damit die langfristige Tragfähigkeit und die Angemessenheit des Pensionssystems sichergestellt werden kann; strenge Anwendung der Voraussetzungen für den Zugang zur Invaliditätspension.	2010 wurden zwei Reformbereiche festgelegt: Erstens gelten ab 2014 strengere Regeln für den vorzeitigen Ruhestand, bei denen der langfristige Versicherungsverlauf zugrunde gelegt wird („Hacklerregelung"); dabei wird die Altersgrenze um zwei Jahre angehoben, d. h. von derzeit 60 auf 62 Jahre (Männer) bzw. von derzeit 55 auf 57 Jahre (Frauen), und nur aktive Erwerbstätigkeit wird als Beitragszeit gewertet. Zweitens ist die Teilnahme an einer Rehabilitations-maßnahme nun Voraussetzung für die Gewährung einer Invaliditätspension. Zudem wurde ein zentralisiertes System für die Bearbeitung von Anträgen auf Invaliditätspension eingeführt. Es wurde eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung weiterer Reformmaßnahmen auf Grundlage eines im Oktober 2011 vorgelegten Vorschlags der Sozialpartner eingerichtet.
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	LSE 2 – Einleitung von Schritten zur Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen. Im Rahmen der Drei-Punkte-Strategie der EU sollte der Schwerpunkt darauf liegen, die alterungsbedingten Ausgaben einzudämmen u. a. durch Verhinderung eines frühen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt mit dem Ziel, das effektive Renteneintrittsalter anzuheben. Maßnahmen wie die Koppelung des gesetzlichen Rentenalters an die Lebenserwartung sollten in Betracht gezogen werden.	Seit dem 1. Januar 2012 gelten neue Bedingungen für die gesetzliche Frühpension in Bezug auf das Alter und die Dauer des Erwerbslebens. Die Altersgrenze wird bis 2016 schrittweise von 60 auf 62 Jahre angehoben (2012: 60 Jahre; 2013: 60,5 Jahre; 2014: 61 Jahre; 2015: 61,5 Jahre; 2016: 62 Jahre). Auch die Zahl der benötigten Erwerbsjahre wird bis 2015 schrittweise von 35 auf 40 angehoben (2012: 35 Jahre; 2013: 38 Jahre; 2014: 39 Jahre; 2015: 40 Jahre). Im öffentlichen Dienst steigen die benötigten Erwerbsjahre bis 2015 von 5 auf 40 (2012: 5 Jahre; 2013: 38 Jahre; 2014: 39 Jahre; 2015: 40 Jahre). Derzeit laufen Gespräche über Übergangsmaßnahmen. Der Königliche Erlass mit den Durchführungsbestimmungen soll

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
								bis April 2012 verabschiedet werden. Die Bedingungen für die vertragliche Frühpension (Vorruhestand/Übergangspension) werden ab 1. Januar 2012 ebenfalls verschärft. Insgesamt wird die Altersgrenze von 58 auf 60 Jahre angehoben, und die Zahl der benötigten Erwerbsjahre steigt für nach dem 31.12.2011 geschlossene Tarifverträge von 38 auf 40 (Männer) bzw. von 35 auf 40 (Frauen). Ältere Tarifverträge werden in der Zeit von 2012 bis 2024 schrittweise an diese neuen Bedingungen angepasst. Für den Fall von Massenentlassungen aufgrund von Umstrukturierungen oder wirtschaftlichen Problemen von Unternehmen wird das Mindestalter zwischen 2012 und 2018 von 52 auf 55 Jahre angehoben. Das Altersteilzeitmodell wird zum 1.1.2012 abgeschafft.
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	n. z.	LSE 3 – Durchführung der mit den Sozialpartnern bei der laufenden Rentenreform vereinbarten Schritte, Beschleunigen einiger Schlüssel-maßnahmen die dazu beitragen würden, das tatsächliche Renteneintrittsalter zu erhöhen und das frühe Ausscheiden aus dem Beruf zu verringern, wie das stufenweise Erhöhen der für die Sozialversicherung zurückzulegenden Zeiten, und Stärkung von Maßnahmen, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, länger beschäftigt zu bleiben.	Zunächst sah die Reform 2011 für die Zeit zwischen 2021 und 2026 eine Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 63/60 (M/F) auf 65/63 vor bzw. für Personen ohne volle Beitragszeit eine Anhebung auf 67 (geschlechtsunabhängig, nach 2024). Weitere Maßnahmen sind eine Verlängerung der Beitragszeit bei mehreren Berufsgruppen, Beitragsanhebungen in den Jahren 2011 und 2017 und eine Anhebung der Ansparraten im Jahr 2017. Mitte November 2011 schlug die Regierung im Rahmen der Parlamentsdebatte über den Haushaltsentwurf 2012 vor, einige der ursprünglich für 2021 vorgesehenen Schlüsselelemente der Rentenreform erheblich vorzuziehen. Hierzu verabschiedete das Parlament Anfang Dezember 2012 Gesetzesänderungen zur schrittweisen Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters für beide Geschlechter um 4 Monate pro Jahr ab dem 1. Januar 2012, bis ein Regelalter von 65 Jahren (Männer) bzw. 63 Jahren (Frauen) erreicht ist.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
CY	18,1/ 20,9**	*62,8*	65/65	65/65	-	n. z.	LSE 3 – Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen mittels Reformmaßnahmen, die auf die Kontrolle der Renten- und Gesundheitsausgaben und auf die Eindämmung des projizierten Anstiegs der alterungsbedingten Ausgaben abzielen; im Rentenbereich Erhöhung der Zahl der Beitragsjahre, Ausrichtung des Renteneintrittsalters an der Lebenserwartung oder Annahme anderer Maßnahmen mit einem entsprechenden haushaltspolitischen Effekt und gleichzeitig Angehen des Problems der hohen Armutsgefährdungsquote bei älteren Menschen; im Gesundheitswesen Einleitung weiterer Schritte, um die Errichtung des nationalen Krankenversicherungssystems zu beschleunigen.	Die Sozialversicherungsreform aus dem Jahr 2009 sieht Folgendes vor: 1. Zwischen 2009 und 2039 alle fünf Jahre Anhebung der Beitragssätze um 1,3 Prozentpunkte; 2. Verlängerung der zum Erwerb eines Pensions- bzw. Rentenanspruchs erforderlichen Beitragszeit, u. a. Erhöhung der Mindestbeitragszeit von 3 auf 10 Jahre; 3. Einführung einer Obergrenze von 6 Jahren für die Anrechnung von Bildungs-/Berufsbildungsmaßnahmen; 4. Einschränkung des Zugangs zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit für Empfänger einer betrieblichen Altersvorsorge; 5. regelmäßige versicherungsmathematische Überprüfung des Pensions- bzw. Rentensystems. Im August 2011 wurde ein Paket von Konsolidierungsmaßnahmen angekündigt, die u. a. Folgendes umfassen: 1. zum 1.10.2011 Einführung einer Dauerabgabe von 3 % des Bruttoeinkommens der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. des öffentlichen Sektors als Beitrag zur staatlichen Alterssicherung; 2. ab 1.10.2011 werden neu eingestellte Staatsbedienstete nur in die Sozialversicherung aufgenommen (nicht in das betriebliche Vorsorgemodell); 3. ab 1.10.2011 wird der Beitrag zur Witwen- und Waisenversicherung um 1,25 Prozentpunkte auf 2 % des Bruttoeinkommens angehoben.
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63 J 10 M/ 63 J 8 M	65/65	4,6	LSE 2 – Durchführung der geplanten Rentenreform, um die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen zu verbessern und die künftige Angemessenheit der Renten sicherzustellen; zusätzliche Anstrengungen sollten darauf gerichtet sein, weitere Änderungen an der staatlichen Rentensäule vorzunehmen, um zu gewährleisten, dass das System keine Ursache für finanzielle Ungleichgewichte in der Zukunft darstellt, und darauf, private Ersparnisse aufzubauen. Um das tatsächliche Rentenalter zu erhöhen, könnten Maßnahmen wie eine Verknüpfung des gesetzlichen Rentenalters mit	Pensions-/Rentenreform 2011 – für die öffentliche Säule ist Folgendes vorgesehen (Inkrafttreten am 30. September): - Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters, das (insbesondere für Frauen mit Kindern) weiter steigen wird, so dass nach 2040 ein gleiches Regelalter für alle Beitragszahlerinnen und Beitragszahler erreicht wird. Anschließend wird das Regelpensions- bzw. -rentenalter bis auf Weiteres um weitere zwei Monate pro Geburtsjahr steigen; - stärkere Verknüpfung zwischen den Pensionen bzw.

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
							der Lebenserwartung in Betracht gezogen werden. Sicherstellung, dass das geplante kapitalgedeckte System geeignet ist, eine breite Teilnahme zu bewirken und dass die Verwaltungskosten transparent sind und auf niedrigem Niveau gehalten werden.	Renten und den Beiträgen in der öffentlichen Säule; - strengere Indexierungsregeln: bisher war eine Untergrenze für Pensions-/Rentenerhöhungen angegeben, nun ist die Grenze verbindlich; - Verlängerung des Bewertungszeitraums zur Berechnung von Pensionen/Renten. - Straffung der Regelungen für den vorzeitigen Ruhestand. Pensions-/Rentenreform 2013 – die private Säule wurde gebilligt. Sie wird 2013 in Kraft treten. Vorgesehen ist die Schaffung der Möglichkeit für Arbeitskräfte, ab 2013 3 Prozentpunkte ihrer obligatorischen Pensions-/Rentenbeiträge an private Pensions-/Rentenversicherungen abzuführen, sofern sie zusätzlich 2 Prozentpunkte ihres Einkommens abführen. Für Personen unter 35 Jahre ist der Wechsel fakultativ. Personen über 35 Jahre müssen sich bis Ende der ersten Jahreshälfte 2013 entscheiden, ob sie die Regelung in Anspruch nehmen wollen. Im Rahmen der Reform 2010 wurde außerdem festgelegt, dass Studienzeiten nicht mehr angerechnet werden und dass die obligatorische Versicherungszeit im Jahr 2019 von 25 auf 35 Jahre steigen wird.
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65 J 9 M/ 65 J 9 M	67/67	5,2 (x)		2007 wurde die Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 67 im Zeitraum 2012 bis 2029 beschlossen. Die Reform wird jedoch zu einer Verringerung der Pensionen/Renten führen, die durch eine kapitalgedeckte Altersversorgung ausgeglichen werden soll. Um wachsender Altersarmut vorzubeugen, kündigte die Ministerin für Arbeit und Soziales die Einführung einer „Zuschussrente“ an, die nun erörtert wird. Außerdem ist eine Ausdehnung der Sozial-

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[i] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[ii] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[iii] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[iv]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[v]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[vi]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[vi]
								versicherungspflicht auf Selbständige im Gespräch, die bislang nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen müssen.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	LSE 2 – Um die Beschäftigung und die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen zu verbessern, unternimmt Dänemark weitere Schritte zur Erhöhung des langfristigen Arbeitskräfteangebots, indem es die kürzlich beschlossene Reform des Systems der freiwilligen Frühverrentung (VERP) durchführt, das System der Berufsunfähigkeitsrente reformiert und Beschäftigungssubventionsprogramme (das „Flex-Job“-System) besser auf die schwächsten Gruppen ausrichtet.	Mit der Reform 2006 wurde eine Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 67 Jahre (in der Zeit von 2024 bis 2027) und eine anschließende Verknüpfung mit der Lebenserwartung beschlossen. Die im Mai 2011 vereinbarte Reform sieht vor, die 2006 beschlossene Erhöhung um fünf Jahre vorzuziehen (schrittweise halbjährliche Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters im Zeitraum 2019-2022). Die in den LSE geforderte Reform des Systems für den vorzeitigen Ruhestand wurde im Herbst 2011 gesetzlich verankert.
EE	14,2/ 19,4	*62,6*	63/61	64/64	65/65	6,9		Die wichtigsten im Zeitraum 2009-2011 durchgeführten Maßnahmen waren Ad-hoc-Änderungen der Indexierungsregeln für Pensionen bzw. Renten im Jahr 2009, wodurch der Wert der nominalen Pensionen bzw. Renten „geglättet“ wurde, sowie eine vorübergehende Aussetzung der Zahlungen an das kapitalgedeckte Rentensystem im zweiten Halbjahr 2009 und im Jahr 2010. Diese Zahlungen wurden 2011 teilweise wieder aufgenommen. Ab 2012 werden wieder volle Zahlungen geleistet, und 2014-2017 kommt ein Ausgleichsmechanismus zur Anwendung. Das Regelpensions- bzw. -rentenalter wird im Zeitraum 2017-2026 auf 65 angehoben. In der kapitalgedeckten Pflichtversicherung wurde aufgrund der Krise die Kontrolle verstärkt, es wurden klarere Regeln für die Verwaltung der Mittel eingeführt, und Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde mehr Flexibilität eingeräumt.
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Regelpensions- bzw.	0,0	Im Memorandum of Understanding ist Folgendes festgelegt: Die bestehenden Pensionsfonds werden zu drei Fonds zusammengeführt. Im	Im Juli 2010 verabschiedete das Parlament eine umfassende Reform der wichtigsten Altersvorsorgemodelle entsprechend den Vorgaben des Memorandum of Understanding. Durch

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
					-rentenalter an die Lebenserwartung geknüpft (69 Jahre 4 Monate für M/F im Jahr 2060)		Rahmen der Reform wird ein neues System zur Stärkung der Verbindung zwischen Beiträgen und Leistungen eingeführt, das einheitliche Regeln vorsieht, die anteilig auf alle derzeitigen und künftigen Arbeitskräfte Anwendung finden. Das Regelpensions- bzw. -rentenalter wird auf 65 Jahre festgelegt; dieses Alter steigt entsprechend der Lebenserwartung. Die Leistungen werden auf Grundlage der Preisentwicklung indexiert. Im Rahmen der Reform wird zudem der vorzeitige Ruhestand eingeschränkt (auch für Personen mit Versicherungsbeginn vor 1993), und die Liste der physisch und psychisch belastenden Berufe wird gekürzt. Ferner wird das neue System eine bedarfsorientierte Sozialrente für alle älteren Menschen umfassen, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, so dass ein wichtiges Sicherheitsnetz gespannt wird, das mit der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen im Einklang steht. Die Zusatzpensionsfonds werden einer Überprüfung unterzogen, um Ungleichgewichte zu beheben, eine strengere Bindung der Leistungen an die Beiträge einzuführen, die dauerhafte Tragfähigkeit sämtlicher Pensionsfonds sicherzustellen und ihre Zahl erheblich zu senken. Ebenfalls überprüft werden Invaliditätspensionen bzw. -renten sowie Pauschalpensionen bzw. -renten für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.	die Reform wurde das sehr fragmentierte Pensions- bzw. Rentensystem vereinfacht, Transparenz und Gerechtigkeit wurden verbessert, das Regelpensions- bzw. -rentenalter wurde angehoben und die bisher großzügigen Leistungen wurden gesenkt. Die neuen allgemein verbindlichen Vorschriften für Anwartschaften, Beiträge, Anspruchserwerbsregelungen und Indexierung der Rentenansprüche gelten für die wichtigsten Pensions- bzw. Rentenkassen (IKA, OGA, OAEE, Programm für den öffentlichen Dienst, Programm der griechischen Zentralbank). Die Pensions- bzw. Rentenreform findet anteilig auf alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung. Wichtigste Komponenten der Reform: i) Einführung einer neuen Grundpension bzw. -rente von 360 EUR pro Monat (12 Zahlungen pro Jahr). ii) Einführung von Ansparraten, bei denen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das gleiche Profil zur Anwendung kommt und die sich ausschließlich auf die Dauer des Erwerbslebens stützen (zwischen 0,8 und 1,5 % des Einkommens). iii) Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 60 auf 65 Jahre. Festlegung des Mindestalters für den Eintritt in den Ruhestand bei 60 Jahren; bei Personen, die nicht die volle Beitragszeit zurückgelegt haben, kommen Abzüge zur Anwendung. iv) Anhebung der vollen Beitragszeit auf 40 Jahre (bisher betrug sie im Allgemeinen 35 Jahre). v) Ab 2021 Angleichung des Mindestalters für den

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
								Eintritt in den Ruhestand sowie des Regelpensions- bzw. -rentenalters an die Entwicklung der Lebenserwartung (alle 3 Jahre). vi) Angleichung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von Männern und Frauen im öffentlichen und privaten Sektor bis 2013. vii) Begrenzung der Indexierung der Leistungen (einschließlich der Grundpension bzw. -rente) auf die Inflation gemäß HVPI. viii) Berechnung des ruhegehaltsfähigen Einkommens auf Grundlage des gesamten Erwerbseinkommens. Die neuen Vorschriften beinhalten eine Nachhaltigkeitsklausel (Artikel 11.b.1 des Gesetzes Nr. 3863 vom 15. Juli 2010), nach der die Parameter des Rentensystems angepasst werden, um den Ausgabenanstieg unter den vorgesehenen Schwellenwert zu bringen, wenn die nationale Behörde für Versicherungsmathematik (NAA) bei ihren alle zwei Jahre erstellten langfristigen Prognosen einen Anstieg der öffentlichen Ausgaben für Pensionen bzw. Renten zwischen 2009 und 2060 um über 2,5 Prozentpunkte des BIP feststellt.
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66 J 4 M/ 66 J 4 M)	67/67	8,1	LSE 2 – Annahme der vorgeschlagenen Rentenreform, um das gesetzliche Renteneintrittsalter anzuheben und die Zahl der Arbeitsjahre für die Berechnung der Renten wie vorgesehen zu erhöhen; wie geplant regelmäßige Prüfung der Rentenparameter im Einklang mit den Änderungen hinsichtlich der Lebenserwartung und Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung des lebenslangen	Wesentliche Elemente der Rentenreform 2010/2011: schrittweise Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 67 Jahre im Zeitraum 2013 bis 2027; Verlängerung der Beitragszeit für einen vollen Rentenanspruch von 35 auf 37 Jahre; Anhebung des Mindestalters für den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand von 61 auf 63 Jahre (für Personen mit mindestens 33 Beitragsjahren wurde jedoch für die Zeit der Wirtschaftskrise die Möglichkeit beibehalten, mit 61 Jahren in

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
							Lernens für ältere Arbeitnehmer.	den Ruhestand zu gehen); höhere Abzüge bei vorzeitigem Ruhestand; Ausdehnung der zur Berechnung der Grundpension bzw. -rente herangezogenen Versicherungszeit von 15 auf 25 Jahre im Jahr 2022; Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors ab 2027 mit regelmäßiger Überprüfung alle 5 Jahre; Einführung längerer Kindererziehungszeiten, Vereinfachung des Systems (die Versicherungsträger für die Landwirtschaft und für Hausangestellte wurden in die allgemeine Rentenversicherung integriert). Am 28. Oktober 2011 verabschiedete die Regierung eine allgemeine Beschäftigungsstrategie 2012-2014 für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Strategie „55 y más“). Diese Initiative ist eine wesentliche Ergänzung der im September des gleichen Jahres verabschiedeten Rentenreform. Die Strategie "55 y más" basiert auf vier Zielen: i) Anhebung der Beschäftigungsquote und Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ii) Unterstützung des Erhalts von Arbeitsplätzen, iii) Verbesserung der Arbeitsbedingungen und iv) Förderung der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	LSE 4 – Ergreifen von Maßnahmen, um die Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und ihre Teilnahme am lebenslangen Lernen zu erhöhen. Weitere Schritte in Abstimmung mit den Sozialpartnern und gemäß den nationalen Praktiken, um ältere Arbeitnehmer zu ermutigen, im Arbeitsmarkt zu bleiben, durch Maßnahmen, mit denen ein frühes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt verringert und das tatsächliche Renteneintrittsalter erhöht wird. Inbetrachtziehen einer Koppelung des	Finnland hat die Pensions-/Rentenleistungen 2009 an einen Lebenserwartungskoeffizienten gekoppelt. Die Regierung und die Sozialpartner vereinbarten 2009 eine Anhebung des tatsächlichen Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalters auf mindestens 62,4 Jahre bis 2025.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
							gesetzlichen Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung, mit Blick auf das bereits bestehende System der Koppelung der Rentenleistungen an die Lebenserwartung.	
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60-65/60-65	62-67/62-67	-	0,8 (v)	LSE 1 – Frankreich gewährleistet die durchschnittliche finanzpolitische Anstrengung von mehr als 1 % des BIP im Zeitraum von 2010 bis 2013 und nimmt die Korrektur des übermäßigen Defizits bis 2013 in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Rates im Defizitverfahren vor, wodurch die hohe Schuldenquote auf einen Abwärtspfad gebracht wird, und gewährleistet angemessene Fortschritte zur Erreichung des mittelfristigen Ziels in den Folgejahren. Frankreich spezifiziert die hierzu notwendigen Maßnahmen für die Jahre ab 2012, ergreift bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen und verwendet alle unerwarteten Steuermehr-einnahmen zur Beschleunigung des Defizit- und Schuldenabbaus wie geplant. Frankreich setzt die Überprüfung der Nachhaltigkeit des Rentensystems fort und trifft erforderlichenfalls zusätzliche Maßnahmen.	Eine Reform der gesetzlichen Pensions-/Rentensysteme wurde im November 2010 vom französischen Parlament verabschiedet. Das am häufigsten öffentlich diskutierte Ergebnis der Reform ist die schrittweise Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 60 auf 62 Jahre bis 2018 (neueste Planung: bis 2017, noch nicht gesetzlich verankert). Darüber hinaus umfasst die Reform noch einige andere Maßnahmen, etwa die schrittweise Harmonisierung der Beitragssätze zwischen den Systemen für den öffentlichen und den privaten Sektor oder die Festschreibung eines Rechts auf vorzeitigen Ruhestand (ab 60 Jahren) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Erwerbsminderung. Außerdem wurden einige technische Änderungen vorgenommen, um die Entwicklung kapitalgedeckter Vorsorgemodelle zu fördern.
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		Im Rahmen der Reform 2009 eingeführte Maßnahmen: 1. Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters im Zeitraum 2014-2022 von 62 auf 65 Jahre, 2. Einführung einer (weniger großzügigen) Indexierung der Pensionen bzw. Renten auf Grundlage des realen BIP-Wachstums und 3. Abschaffung der 13. Monatspension bzw. -rente und Einführung einer so genannten „Rentenprämie". Durch diese Maßnahmen wird sich die langfristige Finanzierbarkeit des Systems verbessern, und die Bruttoausgaben der Sozialversicherungen für Pensionen bzw. Renten werden 2060 10,5 % des BIP statt der im Bericht über die

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
								Bevölkerungsalterung prognostizierten 13,8 % erreichen. In den Jahren 2010 und 2011 ergriff die Regierung den drastischen Schritt der Abschaffung der obligatorischen privaten Rentenversicherung. Da die Mehreinnahmen aus den Pensionsfonds zur Deckung der laufenden Ausgaben verwendet wurden, könnte dies in gewissem Maße die langfristige Finanzierbarkeit beeinträchtigen. Im Dezember 2011 wurde der vorzeitige Ruhestand abgeschafft, und die von den derzeitigen Empfängerinnen und Empfängern bezogenen Leistungen wurden steuerpflichtig. Die Auswirkungen bekommen insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit physisch und psychisch belastenden Berufen zu spüren, die bisher häufig vorzeitig in den Ruhestand treten konnten.
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Memorandum of Understanding Im Memorandum of Understanding ist Folgendes festgelegt: 1. Quartal 2011: Reduzierung der Steuererleichterungen für Pensionen bzw. Renten sowie der rentenbezogenen Abzugs-möglichkeiten, wodurch 2011 Einsparungen in Höhe von 155 Mio. EUR generiert werden. Progressive Kürzung der derzeitigen Ruhegelder im öffentlichen Dienst um durchschnittlich über 4 %. 2. Quartal 2011: Erhöhung des Regelpensions- bzw. -rentenalters auf 66 Jahre im Jahr 2014, auf 67 im Jahr 2021 und auf 68 im Jahr 2028 zur	Im März 2010 veröffentlichte die irische Regierung den nationalen Rentenrahmen (National Pensions Framework), der die Pläne der Regierung für die Reform des irischen Pensions- bzw. Rentensystems skizziert. Seitdem wurden verschiedene Änderungen vorgenommen, u. a.: Erlass von Vorschriften zur Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters auf 66 Jahre im Jahr 2014, auf 67 im Jahr 2021 und auf 68 im Jahr 2028. Die steuerfreien Pauschalsätze für Pensionen bzw. Renten wurden bei 200 000 EUR gedeckelt. Seit 2011 begründen Sozialversicherungsbeiträge und die universellen Sozialabgabe (Universal Social Charge) keine Erleichterungen bei den Rentenbeiträgen mehr.

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[i] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[ii] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[iii] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[iv]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[v]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[vi]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[vi]
							Verbesserung der langfristigen Finanzierbarkeit. 3. Quartal 2011: Reformierung der Pensionsansprüche für neue Bedienstete des öffentlichen Sektors, um die Altersversorgung für den öffentlichen Dienst auf eine nachhaltigere Grundlage zu stellen. Dazu gehören eine Überprüfung des beschleunigten Ausscheidens bestimmter Bedienstetenkategorien und eine Indexierung der Pensionen anhand der Verbraucherpreise. Berechnungsgrundlage für die Pensionen wird das im aktiven Dienst bezogene Durchschnittsgehalt sein. Das Renteneintrittsalter für neue Bedienstete wird an das gesetzliche Renteneintrittsalter gekoppelt. Für das 4. Quartal und für 2012 werden außerdem der Abbau von Steuererleichterungen für Pensionen bzw. Renten sowie die Anpassung der Pensionsansprüche von Bediensteten des öffentlichen Sektors im Rahmen der Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung genannt.	Die neuen Pensionsregelungen für neu eingestellte Bedienstete des öffentlichen Sektors sehen vor, dass sich die Höhe der Pension auf das Durchschnittseinkommen während des Erwerbslebens stützt statt auf die Höhe des letzten Einkommens. Um den Finanzierungsdruck bei leistungsorientierten Modellen zu mindern, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, z. B. Änderung der Zahlungsrangfolge im Falle einer Abwicklung, Einrichtung eines Zahlungsplans für insolvente Rentenfonds und Änderungen beim Finanzierungsstandard.
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66 J 11 M/ 66 J 11 M	Pensions-/ Rentenalter an die Lebenserwartung geknüpft (70 J 3 M für M/F im Jahr 2060)	4,1		Im Jahr 2011 wurden drei aufeinanderfolgende Gesetze (Gesetze 111/2011, 148/2011 und 214/2011) zur Reformierung des italienischen Pensions-/Rentensystems erlassen. Die wichtigsten dadurch eingeführten Reformmaßnahmen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: i) Das fiktive beitragsorientierte Modell wird auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewandt, die dem leistungsorientierten Modell unterliegen; sie waren bisher komplett ausgenommen. Die Ausweitung betrifft anteilig bis zum 1. Januar 2012 aufgelaufene Beiträge. ii) Das Regelpensions- bzw. -rentenalter von Frauen im Privatsektor wird an das Regelpensions- bzw. -rentenalter der Männer (und der Frauen im öffentlichen

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions- bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions- bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
								Sektor) angeglichen. Der Angleichungsprozess erfolgt schrittweise bis 2018. iii) Die so genannten „Fenster" für den Pensions-/Rentenantritt wurden abgeschafft und durch entsprechende Erhöhungen des Mindestalters und/oder Beitragsauflagen ersetzt. iv) Die Beitragssätze für Selbständige werden schrittweise erhöht: von 20 % im Jahr 2011 auf 24 % im Jahr 2018. Der Beitragssatz für atypische Erwerbstätige wurde um einen Prozentpunkt auf 27 % im Jahr 2012 erhöht. v) Im Zweijahreszeitraum 2012/2013 werden Ruhegelder, die mehr als das Dreifache des Mindestruhegehalts (rund 1400 EUR/Monat) betragen, nicht entsprechend der Preisentwicklung indexiert. vi) Die Mindestbeitragszeit für einen Pensions- bzw. Rentenanspruch wird entsprechend der Entwicklung der Lebenserwartung indexiert, ab 2018 zusätzlich um 1 Jahr erhöht und anschließend voll an das gesetzliche Renteneintrittsalter angepasst. vii) Die an Alter und Beitragsjahre (35 Jahre) geknüpfte Regelung für den vorzeitigen Ruhestand wurde in allen Systemen abgeschafft. Im Rahmen des fiktiven beitragsorientierten Modells ist der Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand drei Jahre vor dem Regelpensions- bzw. -rentenalter zulässig, wenn 20 Beitragsjahre abgeleistet wurden und die Höhe des Altersruhegelds 2012 mindestens 1200 EUR beträgt (Indexierung anhand des fünfjährigen Durchschnitts des nominellen BIP). viii) Die Mindestbeitragszeit für den Anspruch auf vorzeitigen Ruhestand wird ab 2013 entsprechend der Entwicklung der Lebenserwartung indexiert (ebenso wie das gesetzliche Renteneintrittsalter).
LT	13,5/ 18,4	*59,9#*	62 J 6 M/60	64/63	65/65	n. z.	LSE 2 – Verabschiedung der vorgeschlagenen Durchführungsbestimmungen zur Reform des Rentensystems; Aufhebung negativer steuerlicher Arbeitsanreize, insbesondere für Arbeitnehmer im Rentenalter im Interesse einer stärkeren Erwerbsbeteiligung.	Die Reform aus dem Jahr 2011 sieht eine Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters für Männer und Frauen auf 65 Jahre bis zum Jahr 2026 vor. Die Beiträge zur obligatorischen kapitalgedeckten Rentenversicherung wurden von 5,5 % auf 2 % gesenkt; die Regierung hat die Möglichkeit, die Beiträge nach der Krise wieder anzuheben.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	LSE 2 – Vorlage von Vorschlägen und Umsetzung einer umfangreichen Pensions- bzw. Rentenreform, um die langfristige Finanzierbarkeit des Altersversorgungssystems zu gewährleisten; dazu zählen Maßnahmen zur Steigerung der Beteiligungsquote älterer Arbeitnehmer, insbesondere eines Abratens von Vorruhestandsregelungen. Um das tatsächliche Rentenalter zu erhöhen, könnten Maßnahmen wie eine Verknüpfung des gesetzlichen Rentenalters mit der Lebenserwartung in Betracht gezogen werden.	Im nationalen Reformprogramm werden die Hauptmerkmale des Reformentwurfs skizziert. Derzeit finden Sondierungsgespräche zwischen der Regierung und den Sozialpartnern statt. Der Anspruch auf erhöhte Pensions- bzw. Rentenleistungen wird stärker eingeschränkt. Pensions- bzw. Rentenempfänger müssen mindestens 60 Jahre (statt bisher 55 Jahre) alt sein und 40 Beitragsjahre nachweisen können (statt bisher 38). Im Rahmen des Euro-Plus-Paktes verpflichtete sich die Regierung, die Reform bis Ende 2011 abzuschließen; dieser Termin kann jedoch wahrscheinlich nicht gehalten werden. Es wurde eine nichtöffentlich tagende Arbeitsgruppe für Pensionen bzw. Renten eingerichtet. Zugleich soll ein Plan für die Aktivierung älterer Arbeitskräfte aufgestellt werden, der Empfehlungen zu bewährten Verfahren umfasst.

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
LV	13,3/ 18,2	*62,7* Δ Δ	62/62	(64,5/64, 5)	(65/65)	n. z.	Memorandum of Understanding Im Memorandum of Understanding ist Folgendes festgelegt: LV sollte sein Pensions- bzw. Rentensystem reformieren, um die langfristige Finanzierbarkeit und Eignung der drei Säulen des Systems mit Blick auf die Zukunft zu sichern. Hierzu sollten sämtliche besonderen Pensions-/Rentenregelungen und die entsprechenden Bestimmungen für das Regelpensions- bzw. -rentenalter überprüft werden. Das zweite zusätzliche Memorandum sieht Folgendes vor: „Bis Ende Juni 2010 Ausarbeitung von Maßnahmen zur Änderung des Pensions- bzw. Rentensystems mit Unterstützung internationaler Organisationen und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, die im Jahr 2011 umgesetzt werden sollen, um die langfristige Finanzierbarkeit und Eignung der drei Säulen des Systems mit Blick auf die Zukunft zu sichern. In diesem Zusammenhang sind sämtliche besonderen Pensions-/Rentenregelungen und die entsprechenden Bestimmungen für das Regelpensions- bzw. -rentenalter zu überprüfen.“ Das dritte zusätzliche Memorandum sieht Folgendes vor: „Nach Erarbeitung der Vorschläge für Maßnahmen zur Änderung des Pensions- bzw. Rentensystems bis Ende Juni 2010 in Abstimmung mit der Europäischen Kommission und dem IWF sind dem Parlament bis Ende November 2010 konkrete Vorschläge vorzulegen, die im Jahr 2011 umgesetzt werden sollen, um die langfristige Finanzierbarkeit und Eignung der drei Säulen des Systems mit Blick auf die Zukunft zu sichern.“	Seit Juli 2008 haben die lettischen Behörden 1. die Indexierung für den Zeitraum 2009 bis 31. Dezember 2013 eingefroren und 2. die Beitragssätze zur obligatorischen kapitalgedeckten Rentenversicherung gesenkt. Die Beitragssätze zur kapitalgedeckten Säule werden folgendermaßen verringert: 2009 von 8 % auf 2 %, 2010 von 9 % auf 2 %, 2011 von 10 % auf 2 % und im Jahr 2013 und in den Folgejahren von 10 % auf 6 %. Die Regierung hat Änderungen beim Renteneintrittsalter beschlossen; die Annahme der Rechtsvorschriften durch das Parlament steht noch aus. Demnach soll das Regelpensions- bzw. -rentenalter ab 2016 pro Jahr um 6 Monate angehoben werden, bis 2021 ein Alter von 65 Jahren erreicht ist. Somit beträgt das Regelpensions- bzw. -rentenalter (den noch nicht angenommenen Vorschlägen zufolge) im Jahr 2020 für Frauen und Männer gleichermaßen 64,5 Jahre. Mit der Erfüllung der Auflagen des zweiten und dritten zusätzlichen Memorandum of Understanding hat Lettland die notwendigen Änderungen vorbereitet, um die langfristige Finanzierbarkeit und Eignung der drei Säulen des Systems mit Blick auf die Zukunft zu sichern. Dem Parlament wurden konkrete Änderungsvorschläge für die Reform des Pensions- bzw. Rentensystems unterbreitet.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
MT	18,4/ 21,1	*60,3*	61/60	63/63	65/65	n. z.	LSE 2 – Sicherstellen der Tragfähigkeit des Rentensystems etwa durch Beschleunigung der schrittweisen Anhebung des Rentenalters und durch Anpassung des Rentenalters an die Lebenserwartung; Flankieren der Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters durch eine umfassende Strategie für aktives Altern, Eindämmung des Rückgriffs auf Vorruhestandsregelungen und Ermutigung zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge.	Die 2006 durchgeführte Reform führte zu einer Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters für beide Geschlechter auf 65 Jahre bis 2026 und zu einer Verlängerung der Beitragszeit. Zugleich wurde die Grundlage zur Berechnung des rentenwirksamen Einkommens geändert: statt den besten drei der letzten zehn Jahre werden nun die besten zehn der letzten 40 Jahre herangezogen. Zudem wurde für nach dem 1. Januar 1962 geborene Personen eine garantierte nationale Mindestpension bzw. -rente eingeführt, deren Satz mindestens 60 % des Medianeinkommens beträgt. Seit der Reform im Jahr 2006 entwickelt sich das für nach dem 1. Januar 1962 geborene Personen geltende maximale pensions-/rentenwirksame Einkommen dynamischer: Es wird zu 70 % gemäß der Einkommensentwicklung und zu 30 % gemäß der Inflation indexiert. Im Jahr 2007 wurden die medizinischen Kriterien für die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten/Invaliditätspensionen verschärft, und mit Inkrafttreten des Haushalts 2008 können Rentner ohne Rentenkürzung erwerbstätig sein, sofern sie Sozialversicherungsbeiträge abführen. Eine zur Überprüfung der Renten-/Pensionsreformen eingerichtete Arbeitsgruppe erstattete dem Parlament im Dezember 2010 erstmals Bericht. Sie gab 45 Empfehlungen ab, u. a. Einführung einer ausdrücklichen Koppelung des Regelpensions- bzw. -rentenalters an die Lebenserwartung, eingehendere Prüfung der Einführung des fiktiven beitragsorientierten Modells als erste Säule bis 2013, Einführung einer zweiten Säule (politischer Konsens und Beteiligung der Sozialpartner vorausgesetzt), Einführung eines Rahmen für eine dritte Säule.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	LSE 2 – Die Niederlande ergreifen Maßnahmen, um das gesetzliche Renteneintrittsalter heraufzusetzen, indem es an die Lebenserwartung gekoppelt wird; diese Maßnahmen werden durch weitere Maßnahmen gestützt, damit das tatsächliche Renteneintrittsalter steigt und die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen verbessert wird. Die Niederlande erarbeiten angesichts der Bevölkerungsalterung ein Modell für die Reform der Langzeitpflege.	Im Oktober 2010 vereinbarte die neue Regierung eine Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters auf 66 Jahre im Jahr 2020. Nach eingehenden Verhandlungen einigten sich die Regierung und die Sozialpartner im September 2011 auf eine weitere Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters auf 67 Jahre im Jahr 2025 und eine Verknüpfung mit der Lebenserwartung. Derzeit wird diese Vereinbarung gesetzlich verankert.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	LSE 3 – Anhebung wie geplant des gesetzlichen Rentenalters für uniformierte Staatsbeamte, Fortsetzung der Schritte zur Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters, wie dessen Verknüpfung mit der Lebenserwartung. Festlegung eines Zeitplans für die weitere Verbesserung der Bestimmungen für Beitragszahlungen der Landwirte an den Sozialversicherungsfonds (KRUS), die das individuelle Einkommen besser widerspiegeln.	2009 wurden Überbrückungsrenten eingeführt. Sie ersetzen den (und beschränken den Zugang zum) vorzeitigen Ruhestand für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es handelt sich um eine befristete Lösung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Erwerbstätigkeit vor 1999 unter besonderen Bedingungen aufgenommen haben. Der Beitragssatz für das beitragsorientierte Modell wurde 2011 von 7,3 % auf 2,3 % des Bruttoeinkommens verringert. Die Differenz wurde in das umlagefinanzierte Modell umgeleitet. Der Beitrag wird schrittweise erhöht, bis ab 2017 3,5 % erreicht sind. Die kürzlich wiedergewählte Regierung hat vorgeschlagen, das derzeitige Regelpensions- bzw. -rentenalter von 65/60 (M/F) auf 67 zu erhöhen, und zwar im Zeitraum 2013-2020 für Männer und bis 2040 für Frauen.
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Das mit Portugal geschlossene Memorandum of Understanding umfasst keine genauen Vorgaben für die Reform des gesamten Pensions-/Renten-systems, da 2007 bereits eine umfassende Reform durchgeführt wurde. Allerdings enthält das Memorandum einige Bestimmungen zur	Portugal führte 2007 eine unfassende Reform seines Pensions- bzw. Rentensystems durch, die auch 2007 in Kraft trat. Das Regelpensions- bzw. -rentenalter wurde auf 65 Jahre erhöht. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen eine Verlängerung des Bewertungszeitraums (der nun die gesamte Erwerbstätigkeit umfasst), negative Anreize für

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
							Ausgabenseite der Finanzpolitik: - „Kürzung der Pensionen bzw. Renten über 1500 EUR entsprechend den ab Januar 2011 auf die Bezüge im öffentlichen Dienst angewandten progressiven Sätzen, um Einsparungen von mindestens 445 Mio. EUR zu erzielen." - „Aussetzen der Indexierung und Einfrieren der Pensionen/Renten im Jahr 2012 (sehr niedrige Renten ausgenommen)."	vorzeitigen Ruhestand, eine Verringerung der Übergangszeit und die Einführung eines „Nachhaltigkeitsfaktors", der für eine automatische Anpassung der Leistungen an die Entwicklung der Lebenserwartung mit 65 Jahren sorgt.
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63 J 4 M/ 58 J 4 M	65/60	65/63	n. z.	Memorandum of Understanding: Die im Memorandum für den Zeitraum 2009-2011 festgelegten Auflagen für das Rentensystem lauteten folgendermaßen: „Die Regierung stellt den Entwurf einer überarbeiteten Pensions- bzw. Rentengesetzgebung fertig, um i) schrittweise eine Indexierung der staatlichen Pensionen bzw. Renten anhand der Verbraucherpreise statt anhand der Löhne und Gehälter zu erreichen, ii) den Spielraum für Ermessensentscheidungen über Pensions- bzw. Rentenerhöhungen einzuschränken, iii) bei den Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes, die derzeit keine Pensions-/Rentenbeiträge abführen, die Entrichtung von Beiträgen schrittweise einzuführen, iv) das Regelpensions- bzw. -rentenalter (insbesondere für Frauen) im Jahr 2015 schrittweise unter Berücksichtigung der Lebenserwartung anzuheben, um sozial schwache Pensions- bzw. Rentenempfänger zu schützen und das Ziel einer durchschnittlichen Lohnersatzquote von 45 % für Pensionäre/Rent-	Im Dezember 2010 wurde eine Pensions- bzw. Rentenreform angenommen. Im Rahmen der Reform werden die Sonderpensions- bzw. Rentenregelungen in die allgemeine Sozialversicherung überführt, es wird ein Mechanismus für die Neuberechnung der unter die Sonderregelungen fallenden Pensionen bzw. Renten eingeführt, und das Regelpensions- bzw. -rentenalter wird bis 2030 auf 65 Jahre für Männer und 63 Jahre für Frauen angehoben. Der vorzeitige Ruhestand wird strenger reguliert, und die Bedingungen für Invaliditätspensionen bzw. -renten werden verschärft. Die Reform soll für erhebliche Einsparungen sorgen und die Zahl der Empfänger verringern. Zudem hat die Regierung Regelungen ausgesetzt, die für 2009 eine Anhebung der Beiträge zum obligatorischen beitragsorientierten Modell von 2 % auf 2,5 % des Bruttoeinkommens der Erwerbstätigen vorsahen. Die geplante Anhebung wurde 2010 nachgeholt. Für die Zukunft ist ein Anstieg des Beitragssatzes auf letztlich 6 % des Einkommens vorgesehen.

Mit-glied-staat	Lebens-erwar-tung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbs austritts alter[(ii)] M/F (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F[(iii)] (2009)	Regel-pen-sions-bzw. -renten-alter M/F (2020)[(iv)]	Anhebun-gen des Regelpen-sions- bzw. -renten-alters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pen-sionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
							ner zu erreichen.“ Im Memorandum für den Zeitraum 2011-2013 lautet eine Auflage: „Sicherung der langfristigen Finanzierbarkeit des Pensions- bzw. Rentensystems“.	
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		Im Jahr 2010 wurde der automatische Ausgleich im Rahmen des Anpassungsmechanismus für die Einkommensrente nivelliert; als Grundlage dient künftig der gleitende Dreijahresdurchschnitt (statt bisher der Einjahresdurchschnitt), so dass im Falle eines Konjunkturrückgangs oder -aufschwungs abrupte Veränderungen bei den Renten vermieden werden.
SI	16,8/ 21	*59,8#*	63/61	63/61	-	2,6	LSE 2 – Es müssen die erforderlichen Schritte zur Sicherstellung der langfristigen Tragfähigkeit des Rentensystems unternommen werden, wobei die Angemessenheit der Renten gewährleistet wird. Die Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmer muss durch ein späteres Renteneintrittsalter erhöht werden, und indem eine aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben und Maßnahmen für ein lebenslanges Lernen ergriffen werden.	Die vorgeschlagene Pensions- bzw. Rentenreform (die u. a. eine Angleichung des Regelpensions- bzw. -rentenalters für Frauen und Männer vorsah) wurde 2011 in einer Volksbefragung abgelehnt.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (abhän-gig von	62/62	-	4,7 (v)	LSE 3 – Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen, indem die Slowakei die umlagefinanzierte Säule des Rentensystems auch durch Veränderung des Indexierungssystems weiter anpasst und weitere Maßnahmen hinsichtlich der Anhebung des tatsächlichen Rentenalters durchführt, insbesondere durch Koppelung des Rentenalters an die Lebenserwartung. Einführung von Anreizen zur Gewährleistung der Tragfähigkeit der kapitalgedeckten Rentensäule, um Fortschritte in	Die Slowakei hat den Erwerbstätigen 2008 die Möglichkeit eingeräumt, das kapitalgedeckte System zu verlassen und zum umlagefinanzierten System zurückzukehren. Für neu in den Arbeitsmarkt eintretende Erwerbstätige wurde das beitragsorientierte Modell freiwillig. 2010 wurde eine Gesetzesänderung gebilligt, der zufolge ein fehlendes Einkommen aus Erwerbstätigkeit einen Anspruch auf vorzeitigen Ruhestand begründen kann.

Mitgliedstaat	Lebenserwartung mit 65[(i)] M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter[(ii)] M/F (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F[(iii)] (2009)	Regelpensions- bzw. -rentenalter M/F (2020)[(iv)]	Anhebungen des Regelpensions- bzw. -rentenalters nach 2020 M/F[(v)]	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009[(vi)]	Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)	Jüngste Reformen/Anmerkungen[(vi)]
			der Anzahl der Kinder)				Richtung finanzielle Nachhaltigkeit zu erzielen und gleichzeitig ein angemessenes Rentenniveau sicherzustellen.	2011 verabschiedete die Slowakei Änderungen bei der kapitalgedeckten Pensions- bzw. Rentensäule, damit die Einzahlenden wieder die Möglichkeit erhalten, in risikobehaftetere Wertpapiere mit potenziell höherer Rendite zu investieren. Zudem wird die standardmäßige Pflichtteilnahme junger Menschen ab dem 1.4.2012 wieder eingeführt, wobei die Möglichkeit besteht, die Versicherung in den ersten beiden Beitragsjahren zu verlassen.
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		Der Zugang zur staatlichen Grundpension bzw. -rente wurde in den letzten Jahren ebenso wie ihre Anpassung verbessert, und die Erwerbstätigen werden ab 2012 automatisch bei betrieblichen Modellen angemeldet (mit Austrittsmöglichkeit). Es wurden Vorschriften erlassen, um das Regelpensions- bzw. -rentenalter für staatliche Pensionen bzw. Renten im Zeitraum 2020 bis 2046 von 65 auf 68 Jahre anzuheben. Im Januar 2012 traten zudem Vorschriften in Kraft, die die Angleichung des Regelpensions- bzw. -rentenalters beider Geschlechter bis 2018 (statt bisher bis 2020) vorsehen. Zugleich wurde der Zeitpunkt der Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 66 Jahre um 5½ Jahre auf 2018 vorgezogen. Vorschläge, um die weitere Anhebung von 66 auf 67 Jahre ebenfalls vorzuziehen, wurden angekündigt; der Erlass entsprechender Vorschriften steht jedoch noch aus. Optionen für die Anhebung von 67 auf 68 Jahre werden derzeit erörtert.

BEMERKUNGEN

i Quelle: Eurostat: Bevölkerungsstatistik – Lebenserwartung nach Alter und Geschlecht (Stand: 26.1.2012).

ii Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter, M/F oder *kursiv = beide Geschlechter (keine Aufgliederung nach M/F).* Quelle: Eurostat.

iii Regelpensions- bzw. -rentenalter in der gesetzlichen Rentenversicherung. **Quelle: MISSOC.**

iv Regelpensions- bzw. -rentenalter in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Umsetzung der gesetzlich verankerten Reformen (Angaben in Klammern: vorgeschlagen, noch nicht gesetzlich verankert). **Quelle: Gemeinsamer Rentenbericht des Ausschusses für Wirtschaftspolitik, des Ausschusses für Sozialschutz und der Kommissionsdienststellen (Generaldirektionen ECFIN und EMPL), von der Kommission aktualisiert (sofern nachfolgende Änderungen bekannt).**

v Regelpensions- bzw. -rentenalter in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Umsetzung der gesetzlich verankerten Reformen (Angaben in Klammern: vorgeschlagen, noch nicht gesetzlich verankert). **Quelle: Gemeinsamer Rentenbericht des Ausschusses für Wirtschaftspolitik, des Ausschusses für Sozialschutz und der Kommissionsdienststellen (Generaldirektionen ECFIN und EMPL), von der Kommission aktualisiert (sofern nachfolgende Änderungen bekannt).**

vi Vermögen in Pensionsfonds (in % des BIP), 2009. **Quelle: OECD Global Pensions Statistics.**

(v) 2008.

(w) Nur unabhängige betriebliche Pensionsfonds. Zusätzlich zu diesen Modellen belief sich das im Rahmen betrieblicher Rentenversicherungsverträge verwaltete Vermögen auf 99,3 % des BIP.

(x) Nur unabhängige betriebliche Pensionsfonds. Zusätzlich zu diesen Modellen belief sich das im Rahmen betrieblicher Rentenversicherungsverträge verwaltete Vermögen 2008 auf 13,3 % des BIP.

(y) Nur unabhängige betriebliche Pensionsfonds. Zusätzlich zu diesen Modellen belief sich 2008 das im Rahmen des Prämienrentensystems verwaltete Vermögen auf 8,9 % des BIP und das im Rahmen betrieblicher Rentenversicherungsverträge verwaltete Vermögen auf 38,9 %des BIP.

(z) Schätzung der OECD.

vi Angesichts der bevorstehenden Bevölkerungsalterung und ihrer Auswirkungen auf die langfristige Finanzierbarkeit der Pensionen und Renten haben die Mitgliedstaaten ihre Pensions- bzw. Rentensysteme erheblich reformiert. Ein Kernstück ihrer Reformbemühungen war die stärkere Koppelung der ausgezahlten Leistungen an die in die Versicherung eingezahlten Beiträge. Dies erfolgte in der Regel durch die Änderung der Berechnungsgrundlage (d. h. statt des letzten Einkommens oder der besten Jahre wird das Einkommen während des gesamten Erwerbslebens herangezogen), durch die Festlegung einer Mindestzahl von Beitragsjahren (statt des alleinigen Kriteriums der Erreichung eines Regelpensions- bzw. -rentenalters), durch die Heraufsetzung der für eine volle Pension bzw. Rente benötigten Jahre, und durch die Anhebung und Angleichung des Regelpensions- bzw. -rentenalters beider Geschlechter. Allerdings wird das Regelpensions- bzw. -rentenalter für staatliche Renten in den meisten Ländern schrittweise über lange Zeiträume hinweg heraufgesetzt.

* 2008 (Lebenserwartung mit 65)

** 2009 (Lebenserwartung mit 65)

Δ 2003 (Erwerbsaustrittsalter)

2006 (Erwerbsaustrittsalter)

2007 (Erwerbsaustrittsalter)

Δ Δ 2008 (Erwerbsaustrittsalter)